



نِظَامُ الطَّلائِع

لُعَبَةٌ كشفيةٌ رائدةٌ في التَربيةِ





تأليف

القائد حُسَيْنُ بن حَيْدَرَ محبوب الهاشمي

هذا الكتاب

هذا الكتاب في أصله تقدم به مؤلفه إلى جمعية الكشافة العربية السعودية لنيل الشارة الخشبية، وقد حصل على تقدير ممتاز، وكان بعنوان (نظام الطلائع وأثره في الوحدة الكشفية) وقد فُسح للطبع بعد من وزارة الإعلام بفرع المدينة المنورة.

١٤٢٤هـ ٢٠٠٣م

تمهيد

وقفتُ على مجموعةٍ قليلةٍ مِن المؤلفات التي اعتنتْ بنظام الطلائع، والحقيقة أنَّ المكتبة العربية بحاجةٍ ماسةٍ للمراجع الكشفية على وجه العموم، وبالأخص عن نظام الطلائع، ورأيت بعضهم قد أدرجه ضمن الموضوعات الكشفية الأخرى، وفي الحقيقة إن الذين خصوه بالتأليف أو الذين أدرجوه مع بقية المواضيع لم يستوعبوه شرحًا وتوضيحًا، وأغلب وصفهم كان من زاوية أو أكثر، وأهمل زاوية من زواياه، نعم! وجدتُ مشاركات جيدة في الشبكة العنكبوتية من كثير من المنتسبين للسلك الكشفي في العالم العربي؛ وهذه الخبرات بحاجة للاهتمام؛ والجمع؛ والتقييم؛ لتعم الفائدة؛ ووجدت الحماس كبير جداً بين المشاركين والمستفيدين في المنتديات الكشفية تلك؛ وما ذلك إلا – بحسب نظري – التعطش لدى المواطن العربي للتعرف أكثر على الحركة الكشفية؛ إذ وجد المكتبة العربية الكشفية ليست على ذلك القدر؛ ولا بذاك الكم؛ وأذكر حينما كنت فتى يافعاً؛ منضوياً في صفوف الكشفية؛ كنت غير مدرك لأهداف الحركة الكشفية؛ ولا لغاياتها التربوية؛ فما كنت أجد فيها سوى التسلية مع أقراني؛ وبالغبطة في خدمة زوار مسجد رسول الله ى مع كوني أشعر بالأسف تارة لجهلي بالكشفية؛ وبالخيبة أخرى للقسوة التي كنا نجدها من دون كبير جدوى.

**

إن من البديهي جدًا أنْ يكون نظام الطلائع بُؤْرَة انتباه المعتنين بالحركة الكشفية في كلا المجالين؛ المجال النظري؛ والمجال التطبيقي، وذلك لما يحمله في طياته من التعقيد، إمَّا بسبب سيكولوجية المرحة التي يطبق غالبًا فيها، وإما لتركيبته وأيديولوجيته، أو للطريقة المتبعة في التعامل معه، أو لأسباب أخرى، إلا أن الداعي للاعتناء، والدافع للاهتمام هو النتائج المتمخضة عنه، والاستراتيجية [(١)] التي يتمتع بها.

---

(١) الاستراتيجية في المجال التربوي التعليمي هي خطة عمل عامة حازمة، يراد منها تحقيق أهداف مرغوبة، ومنع تحقيق مخرجات غير مرغوبة. اتجاهات حديثة في المنهج وطرق التدريس، د. كوثر كوجك، بتصرف. أو: هي عبارة عن خطط أو مجموعة مهارات تستخدم في حل مشكلات. أصول التربية، د. أحمد الفنيش، ص ٢٢٨.

إذ يُعَدُّ نظام الطلائع أساس الحركة الكشفية، والمحرك الأساسي لها، وما الطليعة سوى مجموعة صغيرة من مجموعات الوحدة، وما القائد فيها سوى مرشد وموجه لها، كما هو حاله مع الوحدة ككل، وهو نظام له جذوره في أعماق تاريخ البشرية.

إن العريف – وهو المحرك الفعال في الطليعة – ليس هو محور هذا النظام، بل إن كل فرد في الوحدة هو محور هذا النظام الفريد، لذا فإن كل فرد يشعر بقوة الانتماء للمجموعة مما يعني التفاعل الأمثل داخل المجموعة، لذا فإن نظام الطلائع يعد أسلوبًا رائدًا وفريدًا في تربية الفتية على شكل لعبة، ولأنه نظام يتيح لكل فرد في الطليعة تحمل المسؤولية مع السلطة المكافئة لها، مما يجعله مجتمعًا صغيرًا متفاعلاً ديناميكيًا، ومما يتيح بالتالي للمواهب أن تصقل، وللشخصية أن تنمو وتكتمل، وللعبقرية المكنونة أن تظهر، وللسلوك أن يستقيم، كما أنه مرتع خصب لاكتساب الخبرات في إدارة النفس والغير.

**

الجماعة الصغيرة حتمية الظهور في كل مجتمعات الفتية والصبية، إلا أن النظام يحقق لهذه الجماعات أن تنشأ على الفضيلة، وأن يحدد لها الإطار الذي ينبغي عليها أن تلزمه لئلا تقع في الرذيلة والشذوذ الاجتماعي، فيكون ذلك كفيلاً بتحبيط النظام وعدم تفعيله؛ ومن المسلم به لدى التربويين أن التربية الصحيحة الناجحة هي التي تبعد الإنسان عن الأخلاق السيئة؛ والصفات القبيحة؛ والعادات المنكرة؛ بالتجلية (١) والتخلية (٢)؛ ثم بالتحلية (٣)؛ فالمعيار الذي تعرف به التربية الأصلح يتوقف على مقدرتها في إبعاد الفرد عن الشرور؛ وعن كل ذميم؛ إذ بقدر ما هي تربية صالحة؛ تربية ناجحة؛ وتربية معتبرة عند ذوي الحجا والعقول؛ بقدر ما هي قادرة على أن تبعد الإنسان عن السلوكيات الحيوانية التي في جبلَّته؛ وذلك بالتعليم وبالتهذيب، وبالترغيب تارة؛ وبالترهيب تارة أخرى؛ ولذا كان الكشاف المسلم؛ المباشر للمأمورات؛ التارك للمنهيات؛ خير مثال نجد أثر نظام الطلائع متمثلاً فيه.

---

(١) أي تطهير المظهر؛ وتكميله؛ وتهذيبه؛ وتجميله.

(٢) أي تفريغ النفس والمخبر من الأخلاق السيئة؛ والصفات الذميمة؛ والسمات الهمجية الشهوانية المنكرة.

(٣) أي التحلي بمحاسن الأخلاق؛ ومكارم الصفات؛ واعتياد المعروف.

وما من شك في أنْ النظام بتكامله مع بقية فقرات الطريقة الكشفية؛ يرقى بالفرد إلى مستوى عالٍ من التكامل الاجتماعي؛ والأثر التربوي، وليس هو أداة للهو وإضاعة الوقت، أو للظهور أمام الناس بلا معنى أو هدف، ولا يدرك خطر هذا النظام إلا من خاض عبابه وتعدى النظرية إلى التطبيق في الميدان التربوي.

إن رواد التربية والتعليم يأخذون في الوقت المعاصر بمبدأ هذا النظام؛ وهو المجموعات الصغيرة في التعليم؛ وتقسيم المجموعة الكبيرة إلى عدة مجموعات، لما وجدوه من تضلع نظام الطلائع بالاستراتيجية والريادة التعليمية، إذ إنهم يعتقدون أن التربية ما هي إلا ضبط وتوجيه.

**

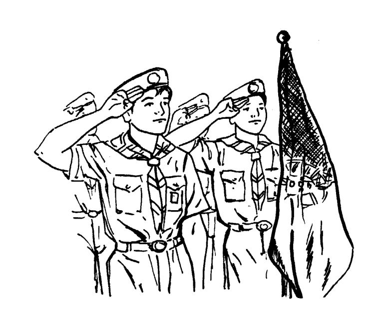
يعتبر الميدان مسرحًا للنظرية، ومختبرًا لها، والحاكم عليها، إذ من خلال الدجِّ بالنظرية في الميدان – أو لنقل ذلك الملعب – نستطيع أن نقضي لها أو عليها؛ إما سلبًا وإما إيجابًا، ومن خلال التجربة رأينا كما قد قيل عنه إلا أن تحقيق نجاحه الأكيد – في رأينا – فيكمن في استقلاله عن مناخ المعاهد التعليمية ليحقق هدفه كما هو حال النوادي الرياضية والثقافية والأدبية.

وبعد هذا فقد قالوا: "إنَّ العِبْرَةَ بالمَخْبَرِ لاَ بالمَظْهَرِ!" فما مِن رَيْبٍ في أنَّ النظريات التربوية والتعليمية لم توضع لأجل العلم المجرد عن التطبيق، إذ لا فائدة من العلم إذا لم يكن يُعمل به، ثم إن العمل متوقف على الكيف لا على الكمِّ، فاقتصار بعض القادة في تطبيقهم لنظام الطلائع في وحداتهم على الشكليات من دون تفعيل ديناميكي للنظام؛ يعد في الحقيقة المشكلة التي تستدعي أن نهرع لنمنع من أن تتخذ شكل الظاهرة أو لئلا تتسم بسماتها، لأن عدم تطبيق النظام وفق الخطة المتفق عليها وتقسيم الكشافين في وحداتهم إلى مجموعات دون أن يكون لأي مجموعة هدف أو استقلالية أو شخصية سوى تَجَمُّعِها في الشكل ينتج عنه عدم مبالاة الكشاف بالروح الكشفية وتَحَلِّيْهِ بها، لأن هذا في حقيقته عدم تنفيذ للنظام برمته، وهو ما يعني انتفاء الأثر المرتقب في داخل وخارج محيط الوحدة، وهو ما يعني أيضًا ذهاب كل جهود القائد والفتيان سدى..

فأوصي في الختام بتطبيق النظام بحزم وإصرار وبمحاولة ترسيخه في عقليات الفتيان بتفعيله التفعيل الجيد، وأرى أن للصحافة كما هي صحافة دور هام داخل الطليعة/الوحدة، فأرى أن يعتني بها

العناية اللازمة في تحرير التقارير وبَثِّ الأخبار، وهذا يجعلنا نعتقد أن التقصير فيها في هذا الوقت يؤدي إلى عدم تفهم الفتية للنظام وبالتالي عدم تطبيقه على الوجه الصحيح؛ كما أننا نقول: نظام الطلائع لعبة لغرض التعليم؛ ولكن حذار من أن تغلب روح اللعبة روح التعليم.

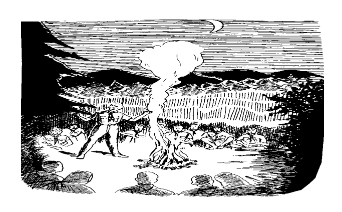
المؤلف



الباب الأول

الفصل الأول: تَعْرِيْفٌ بمُصْطَلَحَاتِ الكتاب
الفصل الثاني: الجماعة والعمل الجماعي... مفاهيمٌ ونظرياتٌ
الفصل الثالث: أَهَمِّيَّةُ دراسة نظام الطلائع

١/٣/١ تَعْرِيْفٌ بِمُصْطَلَحَاتِ الكتاب



قبل الخوض في الكلام عن نظام الطلائع، يَحْسُنُ بنا أن نتعرض لتعريف هذه المصطلحات أولاً، ولنبدأ بتعريف النظام في حال الإفراد، والطليعة في حال الإفراد أولاً ثم نتبع ذلك تعريفهما بالإضافة إلى بعض:

١/٣/١ النّظَامُ (مُفْرداً) System

إن كلمة النظام في حال الإفراد مصطلح اجتماعي يُرادُ به مُجْمَل القوانين والقواعد الضابطةُ للشيءِ.

٢/٣/١ الطَّلِيْعَةُ (مفردة) Patrol

هي في اللغة تطلق ويراد بها مقدمة الجيش، أو مَنْ يطْلَع مِن الجيش ويبعث ليطَّلِع طِلْعَ (أي أخبار العدو، كالجاسوس، وهو لفظ يطلق للواحد والجميع.. والجمع طلائع [١].

أي أنها حسب الاصطلاح العسكري الحديث: دَوْرِيَّة الاستطلاع العسكري، أو مقدمة الجيش التي تستطلع الطريق للجيش وتؤمنه له.

ولعله استعمل في الحركة الكشفية؛ نظرًا لما لوحظ من تفاعل الجماعات الصغيرة في الجيش للوصول لتحقيق أهدافها [٢].

وهي في المصطلح الكشفي مغايرة تمامًا عن مصطلحها العسكري، فليس من شأن الكشاف التجسس ولا القتال، بل من شأنه إشعار الناس من حوله بالأمان والسلام.

يقول بادن باول: إن الكشافين يخرجون في نزهاتهم إما فرادى أو مثاني فإذا زاد عددهم على هذا القدر شكلوا ما نسميه بعرفنا الطليعة.

---

(١) جمهرة اللغة، لابن دريد، تحقيق: رمزي البعلبكي، ط١، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، ٩١٥/٢، معجم مقاييس اللغة، لابن فارس، ط١، ١٤٢٠هـ، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ٧٧/٢، تاج العروس للزبيدي ٤٤١/٥، محيط المحيط، للمعلم بطرس البستاني، ١٩٨٣م، مكتبة لبنان، ص ٥٥٤.

(٢) الكشفية نظام تربوي، تعريب الأمانة العامة للمنظمة الكشفية العربية، ص ٢٦.

فالطليعة في مصطلحها الكشفي مفردةً عند الإطلاق: مجموعة كشافين يعملون سويًا، وعليهم عريف في سنهم، وتشكل مجموعتهم مع نظائرها (بقية الطلائع) الوحدة/الفرقة الكشفية [1].

فهي وحدة صغيرة شاملة، يؤلفها عدد من العناصر والمكونات المتفاعلة مع عدة نظائر لها ضمن وحدة كبيرة، أي أنها إحدى وحدات الفرقة وضمن إطارها، وجزء لا يتجزأ منها، فبينهما تأثير متبادل.

أو هي مجموعة صغيرة متجانسة منبثقة من الفرقة.

ولعله يسوغ لنا أن نعرفها تجوزًا فنقول: الطليعة هي التعلم في مجموعة صغيرة.

ويعرف النظام في مرحلة الأشبال بنظام السُّدَاسِي، فكل قَطِيْعِ أَشبالٍ يتكون من سُدَاسِيٍّ، ويتألف السداسيُّ مِن ستةِ أَشبالٍ، ويكون على رأس كل قطيع عريفٌ، ويعاونه نائب العريف، فالسداسي في مرحلة الأشبال، والطلائع في مرحلتي الفتيان والمتقدم.

ولقد جرى العرف الكشفي في الطليعة أن يشكلها ما بين ستة إلى ثمانية كشافين على الأكثر، ويكون من جملة العدد العريف ونائبه، فلا يزيد مجموع الأفراد عن سبعة إذا أردنا النجاح للطليعة، وللنظام أن يتحقق، لأن كثرة العدد لا بد أن توجد عدم التوازن في سير العمل، ثم هي تعيق سلاسة الطليعة، إضافة إلى حدوث الفوضى، إذ إنه كلما قل العدد، كلما انضبطت الطليعة، وكان أقدر على تطبيق منهجها، وتنفيذ خططها، وممارسة نشاطها.

وطليعةُ العرفاءِ: هي الطليعة التي أعضائها عرفاء الطلائع مع عريف الوحدة، ويشكلها القائد بهدف أن يدربها ليهيئها للتدريب ليتولى عريف كل طليعة تدريب أعضاء طليعته بالنيابة عن القائد والعريف الأول، وغالباً ما يشارك العريف الأول في تدريب هذه الطليعة مع القائد.

وطليعةُ الشَّرفِ: هي الطليعة التي أعضائها عرفاء الطلائع مع عريف الوحدة، بهدف تفعيل مجلس التنسيق أو مجلس الشرف الذي هو مجلس الوحدة، وغالباً ما يترأس العريف الأول هذا المجلس، وقد

(١) الوِحْدَةُ الكَشْفِيَّة Scout Unit أو الفرقة، وهو اسم هيئة، أي مصدر نوع، وسميت الفرقة بالوحدة، للدلالة على شدة ترابطها وتكاملها وتجانسها، واستقلالها وتباينها عن بقية الوحدات، فهي كتل واحدة تعمل لهدف واحد، ولغاية واحدة، ويكون على الفرقة عريف، يسمى بالعريف الأول. فمصطلح الوحدة الكشفية بشكل عام يعني: الأعضاءُ الشبابُ مِنْ نَفْسِ المَرْحَلَةِ العُمْرِيَّةِ، والقَائِدُ الرَّاشِدُ، الذين يعملون معًا في مَكَانٍ وَاحِدٍ، مِثْل زُمْرَةٍ واحدةٍ أو فرقةٍ.

يلجأ بعض عرفاء الوحدات المميزين إلى جعل رياسة المجلس بالتناوب بين عرفاء الطلائع من أجل أن يتمرسوا على تفعيل مجالس الشورى في طلائعهم بشكل أفضل وأكثر ديمقراطية إضافة لما في ذلك من إسراء روح الحماس والمنافسة بين عرفاء الطلائع.

١/٣/٣ نِظَامُ الطَّلاَئِعِ (مُرَكَّبًا) Patrol System

وبعد هذا يمكننا أن نصوغ تعريفاً للطلائع بالإضافة للنظام، فبناءاً على ما تقدم نقول هو:

نَمَطُ لُعْبَةٍ هادفة، وسُلُوكٍ تَربَوي مُسْتَقِرٍ، يُؤَدى في مجموعاتٍ متعاونة صغيرةٍ؛ متجانِسَةٍ في العمر، يُرَادُ به تحقيقُ هدفٍ مُحَدَدٍ بِالذَّاتِ.

فهو طريقة لتشجيع الكشافين على تخطيط الأنشطة وتنفيذها تحت قيادة واحدة في سنهم، وهي طريقة فذة لتنفيذ خطة التدريب مع التمرين على القيادة [١]، وينبغي لفت النظر أن التجانس المطلوب هو في المرحلة العمرية فقط دون التجانس في المستوى المعرفي.

وعن طريقها تقاس قوة الفريق، وهو نظام امتازت به الحركة الكشفية، بل هو من أقوى المعالم المميزة للحركة الكشفية، لذا فهو كما أسلفنا جوهر الحركة الكشفية.

وكل من الطليعة والوحدة يتميز **بالنظام السيبرناتيكي** Cybernetic System أي أن لهما طرقًا ذاتية لتقود نفسها بنفسها، كما لها صفات **الحكم الذاتي** Autonomy.

وهو في الحقيقة له جُذُورٌ عميقةٍ في تاريخ البشرية، وقد كان رسول الله ى يأمر أصحابه بأن يتعلموا الكتابة والقراءة في مجموعات، فكان كلُّ أسيرٍ من أسرى بدر يُعلم عشرةَ [٢]، وكان يَنتخبُ مجموعة صغيرة من أصحابه ويجعل عليهم أميراً، ويبعثهم في أمر من الأمور، وهكذا درجت الأمور من بعده على هذا النمط في التعليم، وفي تحقيق الأهداف، فكانت الدروس تلقى في حلقات في المساجد وفي دُوْرِ العِلِمِ، إلاَّ أنْ الفكرة تَبَلوَرَتْ بعض الشيء لتوافق الزمان، فكل زمان له خصائصه وملابساته.

عبر القرون الماضية ظهرت نظرياتٌ وطرائقٌ في التعليم والتربية، في كل منها ما يؤخذ وما يرد، وفي كل منها يوجد الصحيح والسقيم بتفاوت! وما من شك في أن بروز الأعلام في أمتنا الإسلامية لم يكن

---

(١) دليل قادة الكشافة، ترجمه بتصرف محمود راسم، المجلس الأعلى للكشافة والمرشدات، مصر، ١٩٧١م، ص ٦٩.

(٢) انظر: طبقات ابن سعد، تحقيق محمد عطا، ط١، ١٤١٠هـ، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، ١٦/٢، والسيرة لأبي الحسن الندوي، ط٧، ١٤٠٨هـ، دار الشروق، جدة، السعودية، ص ٢٢٦.

عن فراغ، ولم يكن نتيجة صدفة! فنظام الطلائع نجد مبادئه وجذوره في تعاليم الإسلام، وفي تصرفات أهله، إلا أَنَّنَا لا يَسُوغ لنا كذلك أن ننكر فضل مؤسس الحركة الكشفية في بلورة النظام، ووضع إطار له، فأكسب كيانه شخصية، وسن له قانونًا، حتى غدا نظامًا تربويًا متكاملاً ورائدًا ورائعًا بحق. ويجب علينا ألا نتقبل أي شيء، ولا نستورد أي شيء، حتى نعدله ليلائم عقيدتنا ومجتمعنا، ونصوغه من جديد صياغة ليستقيم، فإن أي نظام تعليمي قادم من الغرب فإنه تتجلى فيه عقيدة مؤلفيه، وعقلية واضعيه، فإذا ما طبق في بلاد المسلمين؛ نتج عنه قبل كل شيء صراع عقلي، ثم يتدرج ذلك إلى زعزعة العقيدة، والردة الفكرية، وأخيرًا الردة الدينية، كما يقول العلامة أبو الحسن الحسني الندوي رحمه الله [1].



(١) نحو التربية الإسلامية الحرة في الحكومات والبلاد الإسلامية، لأبي الحسن علي الحسني الندوي، أخذ من بعض المنتديات التربوية على شبكة الإنترنت.

٢/٣/١ الجماعة والعمل الجماعي... مفاهيمٌ ونظرياتٌ



٢/٥/١ مفهوم الجماعة

الجماعةُ عبارةٌ عن وحدةٍ؛ متفاعلةٍ؛ ومتكاملةٍ، مكونة من ثلاثة فأكثر، لتحقيق هدف ما، قد يُحَتِم الموقف أن تكون غير متجانسة.

٢/٥/٢ مفهوم العمل في جماعة

عرفه بعضهم بأنه: طريقة للتدخل وإحداث التغييرات المرغوبة، فمن خلال اجتماع مجموعة صغيرة في أوقات محددة مع إتاحة الفرصة لهم للتفاعل وتبادل المعلومات والخبرات يمكن أن يحدث هذا التغيير [(١)].

كما عرفه آخرون بأنه: النشاط الموجه للعمل مع جماعات علاجية صغيرة العدد، بهدف إشباع حاجات أعضائها النفسية والاجتماعية [(٢)].

٢/٥/٣ خصائص العمل في جماعة

لاحظ المختصون في العمل الجماعي أن له خصائص ينفرد بها، نذكر منها:

- أنه أحد المناهج الأساسية لمهن المساعدة الإنسانية التي تعتمد على مجموعة من القيم والمبادئ والعمليات المهنية التي تثبت من خلال الممارسة قدرتها على التعامل مع كثير من القضايا والظواهر والمشكلات النفسية والاجتماعية.
- أنه يحقق أهدافًا وقائية وعلاجية.
- يمكن استخدامها مع كافة فئات المجتمع.
- أنه يراعي حاجات أعضاء الجماعة.

---

(١) أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات، د. صالح أبو عباة، و أ. عبد المجيد نيازي، ط١، ١٤٢٠هـ، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية، ص ٤٠؛ وبعض المواقع الإدارية في شبكة الانترنت.

(٢) المصدر السابق، ص ٤١.

- أنه يمر بمجموعة من المراحل المختلفة التي تنفذ في أوقات منتظمة.
- أنه يتمتع بدرجة عالية من الانسجام والتماسك والتآلف بين أعضائه.
- أنه يراعي الفروق الفردية للأعضاء.
- أنه يستلزم القائد المختص الماهر.
- أن أهداف المجتمع ومبادئه وطبائع أهل معتبرة ضمن إطاره [١].

٤/٥/١ أهميةُ العمل في جماعة

الإنسان مدني بطبعه، ويميل إلى الاجتماع، وهو عضو في جماعة من حين مولده إلى أن يموت، لذا كان التأثير عليه من خلال كونه عضوًا في جماعة أسهل بكثير من التأثير عليه في حال انفراده، واهتمام الإنسان بالعمل مع جماعة نابع من أهميتها في حياته، لأنها تلبي حاجاته، وتشبع ميوله، وتحقق أهدافه، وتعلمه السلوك الاجتماعي السوي، والمهارات القيادية والتبعية والتعاون والمفاوضة والتوسط والتنظيم وحل المشكلات واتخاذ القرار، وعن طريقها يعبر الفرد عن مشاعره بوضوح، ويتفهم ذاته ويحترمها، وهي تجعل الفرد قادرًا على **التكيف** Adaptation في حياته مع المتغيرات البيئة والاجتماعية، فالجماعة إذن منهج أساسي للتغيير الاجتماعي المقصود للفرد والمجتمع[٢].

٥/٥/٢ النظرياتُ التي يقوم عليها العمل مع الجماعة

هناك خمس نظريات تؤثر على العمل في جماعة، وهذه النظريات هي:

١ – نظرية الأنساق System Theory.

وهي كما عرفها بعض الخبراء: مجموعة من المفاهيم التي تؤكد على العلاقة التبادلية بين مجموعة العناصر التي تكون الكل.

وهي من أكثر النظريات تطبيقًا، وهي تفسر الجماعة كنظام مكون من مجموعة من العناصر المتفاعلة، حيث إن الجماعة تعتبر نظامًا اجتماعيًا مكونًا من مجموعة من الأعضاء الذين تربطهم ببعضهم البعض علاقات متبادلة، ويحاولون المحافظة على نظام الجماعة واستقرارها وتوازنها، وذلك من خلال عملهم كوحدة واحدة.

---

(١) المصدر السابق، ص ٤١-٤٣.
(٢) المصدر السابق، ٤٤-٥٧.

ويرى بعض خبراء النفس والاجتماع أن للأنظمة أربع مهام أساسية، هي:

- التكامل بين أعضاء المجموعة، ويكون ذلك إذا توفر عنصر الانسجام بين الأفراد.
- التكيف.
- المحافظة على النمط الاجتماعي بمعنى المحافظة على الهوية والأغراض الأساسية.
- إنجاز الهدف.

ويكون للجماعة في رأي البعض نظام خارجي؛ ويكون مثلاً في التعامل مع المشكلات الناتجة عن علاقتها بالبيئة الاجتماعية والمادية، ونظام داخلي؛ ويكون في نماذج الأنشطة والتفاعلات والمعايير.

ويرى أنصار هذه النظرية أن الجماعة هنا تؤثر بقوة على سلوكيات أفرادها، وأن خصوصيات الجماعة تنبع من تفاعل الأعضاء كأفراد، وأن الأفراد يكافحون من أجل الحفاظ على وحدة الجماعة التي لها دورة حياة تتميز بالنمو والتغير.

٢ – نظريةُ علم النفس الدينامي Psychdynamic Theory

ومبدأ هذه النظرية يقوم على فهم قائد الجماعة لشخصيات الأعضاء وسلوكياتهم، وتفهم مشكلاتهم، ثم بالتالي توظيف نتائج هذا الفهم في معالجة المشكلات الحالية، وفي مجال العمل مع الجماعات.

٣ – نظريةُ التعلم Learning Theory

يرى أنصارُ هذه النظرية أنْ البيئةَ بها مثيرات كثيرة ومتنوعة، فسلوك الإنسان ينتج إما عن نجاح أو فشل استجابات محددة لهذه المثيرات، إلا أنَّ وظيفة الجماعة ربما تكون غير واضحة المعالم خلال هذه النظرية، إلا أنها تبين المنهج الذي يجب أتباعه لتعلم السلوك وسبل تعديله، كما أنها تساهم في استخدام عمليات التحليل والتقدير وأساليب التدخل الأخرى لإنجاز أهداف الجماعة.

٤ – نظريةُ المجال Field Theory

تقوم هذه النظرية على أساس أن السلوك ما هو إلا حصيلة عوامل المجال الحيوي Life Space أو المجال الاجتماعي Social Space المتوقفة بعضها على بعض، لذا فإنه يمكننا القول إن الجماعة مجال حيوي، فهي في تغيير مستمر، لأنها تسعى إلى التكيف، وثمة عوامل داخل إطار الجماعة تسخر أعضاءها كيما يعملوا كوحدة من أجل تحقيق أهداف الجماعة، لذا فالجماعة تؤثر في

التكوين النفسي لأعضائها، لأن الفرد لن يغير من سلوكه ما لو تأثر بسلوك غيره الذي يكمله في جماعته، لأن الجماعة توجد حدسًا في النفس يذكرها برابطة الألفة القائمة بين أعضائها، من أجل ذلك فإن خبرات جماعة التدريب تحاول أن توفر لأعضائها تغذية راجعة مركزة على سلوكهم وتواجههم بتأثير سلوكهم على بقية أعضاء الجماعة وقائدها، وعرض القائلون بهذه النظرية عدة مفاهيم رأوا أنها تساعد في فهم القوى المؤثرة في العمل مع الجماعات، منها:

الأدوار؛ وقصدوا مسؤوليات الأعضاء، وواجباتهم، **والمعايير**؛ وقصدوا القوانين والقواعد التي تحكم الجماعة، **والقوى**؛ وقصدوا قدرة الأعضاء في التأثير على بعضهم البعض، **والتماسك والانسجام بين الأعضاء**، **والاتفاق**؛ أي مدى اتفاق الأعضاء على أهداف الجماعة، و**التكافؤ**: أي قوة وفعالية الأهداف في المجال الحيوي للجماعة.

٥ – نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory

هذه النظرية تركز على تأثير عمليات الجماعة في سلوك الفرد، على العكس من النظرية السابقة لها، فعندما يتفاعل أفراد مجموعة ما، فإن كل فرد يجهد نفسه كي يحصل على أعلى درجات الثواب، ويدرأ عن نفسه العقاب، فبقدر الثواب يكون قرار الفرد بفعل سلوك ما، وبقدر العقاب يكون قراره بالكف عن السلوك الموجب له، لذا فإنه لا يمكن الحصول على شيء إلا بمقابل شيء، فثمة تبادل في جميع العلاقات الإنسانية.

ويؤخذ على هذه النظرية إهمالها لتأثير الجوانب العقلية على السلوك، وجعلها الثواب والعقاب كدافع للسلوك [(١)].

---

(١) المصدر السابق، ٧٥-٩٨.

٣/٣/١ أَهَمِّيَّةُ دراسة نظام الطلائع

نظام الطلائع معينٌ للقائد في التدريب؛ وللفتى في التدرب؛ فهو خير نظام لإيجاد المواطن

إن الدوافع التي دفعت بنا للكتابة في موضوع الطلائع كثيرة ومتنوعة، ومن هذه الدوافع كان دافع الأهمية والأولوية وإن كنا لن نوفي بحقه، والأهم من ذلك أنه في صميم الكشفية ويتعلق بذات الكشاف. ولا جرم أن تكون أهمية النظام ماثلة أمام الذين عايشوه، وجعلوا منه منهجًا لحياتهم، فلنقف هُنَيْهَةً مع بعض مجالات الأهمية.

٣/٣/١ نظام الطلائع يتمتع بالاستراتيجية والرِّيَادة في المجال التربوي

فقد اعتبر المربون **الطريقةَ الكشفية** [١] نظامًا متكاملاً؛ ومتقدمًا للتربية؛ والتثقيف؛ والتعليم الذاتي، ونظام الطلائع هو أحد فقرات هذه الطريقة، التي تؤدي إلى تربية متكاملة وراقية ومثمرة، قد لا تؤديها المعاهد المتخصصة بين جدرانها الأربعة، بل هو أهم فقرة في الطريقة الكشفية وأعظمها خطرًا، بل قد صرح رواد الحركة الكشفية بأن نظام الطلائع يعتبر سِرّ الحركة الكشفية وجوهرها، وقلبها المحرك، وعصبها الذي به تدرك وتحس.

ونظام الطلائع يُعَدُّ السِمَة الأَسَاسِيَّة للحركة الكشفية، لأن جميع بنود الطريق الكشفية ما هي إلا خادمة له، ثم ما هو فوق هذا إلا موظف لخدمة المناهج التعليمية العامة.

فهو ذلك النظام الذي يتوقع أن يخدم جميع المراحل التربوية للجنس البشري، لأنه مصادف للميول الفطرية التي تحث الفتية جاهدة ملحة على حقها لأجل إشباعها، لذا كان وجود هذا النظام متحتم وبحزم لسد هذه الثغرة، إن نظام الطلائع يقضي على الجهل من جهة، ويقضي على التجمعات الشاذة غير السوية، أو التجمعات الساذجة التي لا جدوى منها ولا فائدة فيها، أي أنه يلبي ميل الفتى في تكوين جماعة، ويلبي رغبته في التعلم.

---

(١) الطريقة الكشفية: هي الوسائل المستخدمة أو الخطوات المتبعة لتحقيق الهدف التربوي من الحركة الكشفية.

يتيح نظام الطلائع للفرد الانبثاق من الذات، وأن يعلم نفسه بنفسه التعليم النافع اللائق بالممارسة، وأن يدرب نفسه بنفسه على الفن، ليكون صاحب خبرة بالحياة، متضلعًا بشتى أنواع العلوم والآداب والفنون، مما يخوله ذلك لأن يكون مواطناً صالحًا بحق، لأنه قد تقرر أن العِلْمَ يَقِي الفِتْيَةَ مِن السُّقوط في وَحْلِ الجريمة طالما كان المقصود منه لا ينحصر في تعليم مبادئ القراءة والكتابة وتلقين مجموعة من المعلومات المتناثرة، وإنما يشتمل كذلك على التهذيب بمعنى غرس القيم الاجتماعية في النفوس وتنميتها [1].

إن نظامًا يكفل للفرد تحمل مسؤولية جادة وعزيزة في محيطه، لحري أن يعتني به ليكون منهجًا للتعليم وطريقًا للتربية، ذلك لأنه يتجلى فيه مفهوم التربية الشمولية بأبعادها الأربعة؛ البعد الزماني، والبعد المكاني، والبعد الذاتي، وبعد القضايا، لأن أهم هدف للتربية والتعليم هو إيجاد حاجات للتعلم في نفس المتعلم، ثم تهيئة فرص هذا التعلم له[2] وهذا الذي يحققه نظام الطلائع الذي استطاع أن يجذب الأفراد إليه، فتراهم يدورون في فلكه وحول قطبه بقناعة منهم ورضى، كي يتعلموا؛ ويتدربوا؛ ويلعبوا؛ ويتربوا؛ ويتنافسوا؛ وينظموا شؤونه، ويتحملوا.

فالهدف من الحركة الكشفية في نهاية المطاف هو باختصار **إيجاد المواطن الصالح**، وهذا أمر عَزَّ فغدى مطلبًا وحاجة، إلا أنه لا يمكننا إيجاد هذا المواطن بمجرد الدعوة إلى الروح الكشفية، لأن الروح الكشفية ليست من دواعي ترغيب الكشافين للانضمام إلى الحركة التي يمثلها الوعد والقانون، وإنما الداعي للترغيب هو اعتماد الكشفية على حياة الخلاء؛ والمخيمات؛ وتحمل المسؤوليات؛ وكثير من الشكليات؛ واللعب؛ والمرح، فكان لا بد من أن يكون عمل القائد في هذه الحالة هو غرس هذه الروح في الكشافين على شكل لعبة، لأن الكشفية بالنسبة للفتى الكشاف ما هي سوى لعبة، وما هي للقائد سوى وسيلة لهدف، وما من نظام متكامل ومتضافر يتوافق ملعبه وهذه اللعبة سوى نظام الطلائع.

---

(١) دروس في علم الإجرام، د. عمر السعيد رمضان، ١٩٧٢، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ص ١٥٦.

(٢) أصول علم النفس وتطبيقاته، د. فاخر عاقل، ط٦، ١٩٨٤م، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان ص ٣٠٢.

وأهمية البحث لا تكمن في مجرد كون النظام لُبّ الحركة بقدر ما تكمن الأهمية في كون الفتى في مراحله الكشفية ذو دافع تعليمي نشط مع ميله لتكوين جماعة، وهو الأمر الذي أكسب نظام الطلائع تلك الأهمية في الحقيقة.

٢/٣/٣ نظام الطلائع ضروري لقائد الوحدة

لأن القائد عاجز بالتأكيد في قيادة الوحدة بدونه؛ كما يكون عاجزًا عن التوجيه والإرشاد، إذ إن كل مجموعة إنما هي مجتمع مصغر، وكل مجتمع يعوزه العمل الوظيفي المنوع لأعضائه؛ والنظام الإداري القيادي المتمثل في تلك الأعمال المنوطة بالأفراد التي بدونها يكون المجتمع متسمًا بسمة الفوضى والهمجية.

٣/٣/٣ نظام الطلائع ضروري للفتيان

إن الأفراد في النظام يكونون هم المسئولون عن قيادة بعضهم البعض، وبدون النظام يكونون عاجزين عن قيادة الطليعة / الوحدة، بل إن النظام هو الذي يكسبهم القدرة على إدارة أنفسهم، وعلى اكتساب المهارات القيادية والتبعية الواعية.

وبوضوح يبرز ذلك الأثر البالغ للنظام في إدارة الفرد والجماعة، فهو يضبط كل من له صلة به ضبطًا جيدًا، وينظم وقته تنظيمًا حسنًا، فهو من الوجهة الإدارية والقيادية عظيم النفع، وبالغ الأثر، هذا متى نُفِّذ على الوجه الصحيح، كما أن التفويض أكثر ما تبدو سماته الحسنة ورونقه وبهجته في هذا النظام، الذي يمكن القول إن التفويض من سماته الرئيسية، والتي ربما يحسن بنا أن نقول تَجَوْزًا: إن نظام الطلائع ما هو إلا التفويض بعينه في أبهى حُلة!

وجرى العرفُ الكشفي على أن أي مجموعة لا تطبق نظام الطلائع، فإنها لا تعد فريقاً كشفيًا، حتى وإن كانت تلك المجموعة جميع أفرادها من الكشافين المتميزين الذين وصلوا إلى مرحلة عالية جدًا في الكشفية، أو كانوا جميعًا من كشافي الدرجة الأولى.

الباب الثانـي

الفصل الأول: الطَّلِيْعَةُ مُجْتَمَعٌ صَغِيْرٌ
الفصل الثانـي: الطَّلِيْعَةُ تَنْبَثِقُ بالضَرُوْرَة الملجئة
الفصل الثالث: الغَرَضُ من الطَّلِيْعَةِ
الفصل الرابع: نظام الطلائع سر الحركة الكشفية
الفصل الخامس: غَايَةُ الطَّلِيْعَةِ وَغَايَةُ الوِحْدَةِ
الفصل السادس: مَسْؤُولِيَاتُ أَفْرَادِ الطليعة
الفصل السابع: مؤسسات الطَّليعةُ
الفصل الثامن: التَّدْرِيْبُ وَالتَعْلِيْمُ في الطليعةِ
الفصل التاسع: بَعْضُ صِفَات الطلَيْعَةِ الصَّالِحَة

١/٩/٢ الطَّلِيْعَةُ مُجْتَمَعٌ صَغِيْرٌ

إنَّ الأثرَ التربوي سيكون حتمًا أكثر بروزًا وأشد قوةً وبقاءً في المجموعة الصغيرة عنها في المجموعة الكبيرة.

يُصر رُوَّادُ الحركة لدى حديثهم عن الطليعة على أنها مجتمع صغير، كما يصرون على أن تظل كذلك؛ لأن الطليعة –كما يدل اسمها– أريد لها ذلك حتى تؤدي غرضها بفاعلية، وهذا هو السبيل الوحيد الذي يمكنها من تأدية هذا الغرض، إذ إن الأثر التربوي المرتقب لا يمكن بحال تحصيله عبر المجموعة الكبيرة، وقد ينتاب الفتية في البداية الشعور عدم الرغبة في تقسيم الوحدة إلى مجموعات صغيرة، إذ لا يرون داعياً لتكوين جماعات بصورة مصطنعة من جانبهم، إلاَّ أنَّ الرغبة ستتأتى مع الوقت والمثابرة [(١)].



(١) أنظر مثلاً؛ الكشفية نظام تربوي، ترجمة الأمانة العامة للمنظمة الكشفية العربية، القاهرة، ص ٣١, وكيف تدير الطليعة، جان لويس ص ١٦، والمراجع الكشفية التالية.

٢/٩/٢ الطَّلِيْعَةُ تَنْبَثِقُ بالضَرُوْرَة الملجئة

إنَّ انشِطَارِ الوحدة أمرٌ طبيعي، وهو حادثٌ حتمًا، وحدوثه دليلٌ على حياةِ الوحدةِ وعلى نجاحِهَا وتَفَهُمِهَا لِلكَشْفِيَّةِ.

الوحدة إذا لم يتم تشكيل الطلائع فيها، فإن الطلائع حتمًا ستظهر فيها، حتمًا ستنبثق مجموعات صغيرة، وتكتلات تتخذ من أحد الأفراد زعيمًا لها، مع بقاء ولائهم للمجموعة الأم، وأعني الوحدة، فالطليعة إذن إفرازٌ طبيعيٌ للجماعة [(١)].

وتبدأ الطليعة بالانبثاق باعترافٍ تلقائي من الأفراد بإسهام فردٍ من المجموعة بتحقيق أهداف الجماعة [(٢)]، ونجد أن التفاعل الدينامي بين الأفراد حينئذٍ على قَدَمٍ وسَاقٍ، وذلك الفرد الذي اعترفوا به بينهم يكون في مركز القيادة، حيث يُسْمَع أمرُه ويُطَاع، إذن نجد أن المجموعة بدأت تميل نحو الانشطار والاستقلال في كل شيء، حتى في تنفيذ البرامج والألعاب ووضع الأهداف.

إنها ميولٌ فطريةٌ لدى البشر، لذا فإن الأسلوبَ الأمثلَ، والذي ينبغي على القائِدِ أنْ يفعله من البداية هو أن يُتِيْحَ لهذه المجموعاتِ الصغيرة أنْ تَتَكَتَّلَ مُنذ البدء بأسلوبٍ منظمٍ، وبطريقةٍ مدروسةٍ، فلا بد من أن يتولى هو أمر تقسم الوحدة إلى طلائع، ويتيح وبكل حرية للأفراد خيار الانضواء تحت أي مجموعة (طليعة).

وكل مجموعة (طليعة) تعتبر كذلك وحدة متجانسة، مستقلة، متكاملة، لها شخصيتها وشِعَارها وعَلَمها وصَيْحَاتها تعمل لغاية واحدة، نجاحها في غايتها يعبر عن نجاح الفرقة، ولكل طليعة أنشطتها وأهدافها، وهذا الذي يعطي الطليعة الهَوِيَّة والتَّمَيُّز عن غيرها من الطلائع، ويكون على كل طليعة عريف يسمى بعريف الطليعة، ويكون مطيعاً لعريف الفرقة أي العريف الأول تابعًا له، ويجب أن يتخذ عريف الطليعة من أفراد طليعته كشافًا يجده متميزًا عن غيره ليكون نائبه.

---

(١) نظام الطلائع أساس حركة الكشف، خليل فوزي ومصطفى الشناوي، مطابع جريدة الصباح، القاهرة، ص ١٨.

(٢) الميسر في علم النفس الاجتماعي د. توفيق مرعي، أ. أحمد بلقيس، ط٢، ١٤٠٤هـ، دار الفرقان، الأردن، ٢٨٧.

يظهر نظام الطلائع في مرحلة الأداءِ من المراحل التي تَمُرُّ بها الفرقة وفق نموذج (تكمان) لتطور الفرد وتفاعله داخل المجموعة، وأول هذه المراحل هي **مرحلة التشكيل، فمرحلة الإثارة** التي يقل فيها اعتماد الأعضاء على القائد، **فمرحلة التعود،** حيث يتحقق التقارب فيها بين الأعضاء، **فمرحلة الأداء؛** حيث تكون الجماعة متماسكة، وتعمل بفاعلية بدون معونة القائد إلا نادرًا، وأخيرًا **مرحلة النهاية** [1].

(١) التدريب الفعال وتعميق الخبرات، أ. يوسف جودة، ط١، ١٤٢٢هـ، مطابع الرشيد، المدينة المنورة، ٧٦-٧٨.

٣/٩/٢ الغَرَضُ من الطَّلِيْعَةِ

نظام الطلائع يعتني بكل فرد

إنَّ الغرضَ من تقسيم الفرقة إلى طلائع بالإضافة للميول الفطرية هو توجيه العناية بكل فرد من أفراد الفرقة، وإعطاء كل فرد مهمة شريفة، فكل ما يبذله الفرد من نشاط وعمل داخل وحدته إنما هو في الحقيقة تنمية لذاته ولشخصيته!

وكما أسلفت آنفًا؛ فإن نظام الطلائع يعد جوهر الحركة الكشفية، وقلبها النابض، وسِرّها العظيم، ولبّها الخطير، فَلِمَ يا ترى كان نظام الطلائع موصوفًا بهذا الوصف، موسومًا بهذه السِّمَة؟

إن الحركة الكشفية نظام قصد به تربية الفتية وتنشئتهم نشأة متكاملة، وشاملة لجميع الجوانب، وإعدادهم إعدادًا جيدًا نفسيًا وخلقيًا وجسديًا وعقليًا، وِفْقَ خُطَطٍ ومناهج مدروسة، وما من شك في أن هذا النظام يعد هو الأَجْدَر والأَخْلَق لتكوين المواطن الصالح، كما أنه الأكثر فاعلية، وهذا الإعداد تعجز عنه المعاهد العلمية من أن تحققه في الفرد، لا سيما في العصر الحاضر، بينما يتكفل نظام الطلائع بتحقيق تلك المقاصد التربوية ما لو نفذ على الوجه المطلوب.



٤/٩/٢ نظام الطلائع سر الحركة الكشفية

نظام الطلائع نظام فريد؛ تميل إليه طبيعة الفتيان الذين يجدون فيه خير ما يحقق لهم رغباتهم

يمكنني أن أقول: إن نظام الطلائع يعد سِرّ الحركة الكشفية وجوهرها؛ لأمرين هما:

الأول: عائدٌ إلى طبيعةِ هذا النظام وإيديولوجيته

فهو أكثر فقرات الطريقة الكشفية حيوية؛ وأوفرها إثارة، وأعظمها أثرًا؛ ونجد فيه الفتية يتفاعلون بجدية وبلا تذمر؛ وفي الحقيقة إن كل ما عداه من فقرات الطريقة إنما يعد خادمًا له، وطريقًا موصلاً لهدفه، وسبيلاً مؤديًا لنجاحه، فكل ما عداه حامل له، وهو محمول عليه، كالحجارة تحمل قدر الطعام، فهو كما قلت لك قلب الحركة النابض، فمتى فشلت الفرقة في تحقيقه، كان من المستحيل أن تصل إلى هدفها، ومتى انهار، انهارت الفرقة برمتها، بمعنى أنها تصبح مجموعة ذات أثر تربوي محدود غير منظم، ذلك لأن نظام الطلائع هو المحرك للمجموعات.

ثانيًا: عائدٌ إلى طبيعةِ الفتى وسيكولوجيته

الذي رقى بهذا النظام حتى نُعِتَ بالوصف الذي ذكرتُ هو طبيعةُ الفتية، وهو العنصر الأَهَم هنا، أن الفتية يميلون بطبيعتهم الساذجة إلى تكوين الجماعات الصغيرة، ويتجهون كذلك إلى المغامرة بعد أن اكتسب كل منهم قوى عضلية جديدة يود أن يجربها، فأي جماعة صغيرة تتكون، سرعان ما نراها تبحث عن المغامرة، وتضع لتحقيق هدفها نظمًا وقوانين خاصة، يلتزم بها جميع الأعضاء، ويشرف على تنفيذها قائد يظهر تلقائيًا وسط المجموعة الصغيرة من نَفْسِ الفتية، ومن البديهي أن النتيجة ستكون خيرًا لو وجهتْ هذه الجماعة توجيهًا صحيحًا، وشرًا لو انحرفتْ، نتيجة التوجيه السيء، أو لعدم وجود أي توجيه[١].

---

(١) نظام الطلائع أساس حركة الكشف، ٤-٥، وانظر: المدرس في المدرسة والمجتمع، تأليف مجموعة من الخبراء، ١٩٨٣، مكتبة الأنجلو، مصر، القاهرة، ص ٥٧-٥٨.

إننا لو أطلقنا العنان لهذه المجموعات الشريرة لوجدنا لها بعد فترة طقوسًا عجيبة غريبة شاذة تتطور شيئًا فشيئًا حتى تكون بؤرةَ فسادٍ في المجتمع ليفسده، وما هو في الأصل إلاَّ مجموعة صغيرة تركت حتى تطور الشر فيها، فغدا وله فيها أنظمة وقوانين، وطرق معقدة يصعب حلها.

وأما المجموعات التي قصدت الخير، فإنه لا يخلو عملها الخيري أيضًا من ارتجال، ويفتقر إلى القوانين والأنظمة، كما تفتقر إلى عنصر الدوام.

يقول الدكتور فاخر عاقل: في هذا السن يؤلف المراهقون الفرق والعصابات الخيرة منها والشريرة، ويكون لهذه العصابات وتلك الفرق صفات تنظيمات الراشدين بشكل أوضح مما يكون لتجمعات الأطفال قبل سن المراهقة.. وقد وجد عَالِمٌ دَرَسَ اهتمامات المراهقين السياسية في فِيَينَا أنه حتى سن السادسة عشرة تكون الرغبة في الانضمام إلى منظمة ما أكثر أهمية في الانتساب إلى الجماعات السياسية من الاهتمام بالسياسة نفسها.

وفي هذه الفترة من العمر تتجلى الروح الجماعية أكثر من تجليها في أي وقت مضى، ولذلك كان من الأهمية بمكان استغلال هذه الروح في التنظيمات الاجتماعية والرياضية والكشفية والأدبية والعلمية النافعة، بدلاً من تركها للجنوح والانحراف [1].

كما أن الفتى إذا فقد صفة الجماعة المتكاملة المتفقة في الأسرة كان ذلك دافعًا للبحث عن جماعة يستطيع من خلالها التنفيس عن نفسه، والتعبير عن مشاعره المكبوتة [2].

وهنا يظهر أهمية هذا النظام، لأنه هنا يتجلى الجانب التربوي، وحتمية سد هذه الثغرة، يتجلى حتمية التواجد الملح للموقف التربوي الحاسم والجاد والشجاع الذي تتجسد فيه القيم الأخلاقية، وتتمثل فيه المبادئ التربوية.

فعلى أساس هذه الميول وضع نظام الطلائع الذي لا يسمح بأن يكون تجمع الفتيان تجمعًا ارتجاليًا يَنْحَلّ بعد حين، بل يجعل من الطليعة وحدة متينة.

---

(١) اعرف نفسك، د. فاخر عاقل، ط٨، ١٩٨٣م، دار العلم للملايين، لبنان، ص ٢٨٦-٢٨٧، وانظر: العلاقة بين السن وارتكاب الجريمة، كتاب دروس في علم الإجرام، د. عمر رمضان، ١٩٧٢، دار النهضة العربية، لبنان، ص ٧٢-٧٦, وأسس علم النفس الاجتماعي، د. مختار حمزة، دار المجمع العلمي، ط١، ١٩٧٩، جدة، ص ٣٧٠.

(٢) انظر للفائدة: دورس في علم الإجرام، ١٠٦-١١٧, وسيكولوجية الجنوح، د. عبد الرحمن عيسوي، دارالنهضة، لبنان، ط١٤٠٤, ص ٢٣فما بعدها.

فقد قال علماءُ التربيةِ والتعليم: إن المرتبة الأولى في عملية التعليم إثارة الدوافع الداخلية عند المتعلم إلى التعلم، فيجب قبل كل شيء أن يطلب المتعلم شيئاً يشعر أنه بحاجة إليه، أي أن يرى فيما هو على وشك أن يتعلمه، ما يبلغ به هدفًا يهدف هو إليه، أو يحقق به مهمة تهمه، أو ميلاً ناشطًا من ميوله الفطرية، عندما تثور هذه البواعث المحركة في نفس المتعلم يضطرب التوازن غير المستقر بين قواه النفسية، فيندفع وراء سد الحاجة أو بلوغ الهدف، أو تحقيق المهمة أو الميل [١].

ويكون الدافع داخلياً عندما يكون الحافز فيه متمثلاً في القيمة الحقيقية للهدف التعليمي لدى المتعلم نفسه، وعندما يتمثل التعزيز في الرضى الناتج عن النشاط الهادف، وعن بلوغ الهدف، ويكون خارجياً إذا قام على أساس حفز أو تعزيز خارج عن العمل نفسه [٢].

والدوافع مصطلح عام أطلق للدلالة على العلاقة الديناميكية بين الكائن وبيئته، ومشكلة أي تعلم تكمن في استثارة الدوافع التي توجه نشاط المتعلم نحو غايته، وذلك لأن الفرد لا ينشط إلاَّ وهو في **حالة احتياج** State of need وحينئذ يبحث عن الوسائل والأهداف التي تشبع له هذه الحاجة، وما من نوع من أنواع السلوك إلا وينشأ عن تفاعل عاملين:

١ – دوافع وحاجات ذاتية.

٢ – ظروف البيئة المحيطة وما بها من مثيرات [٣].

وإن أهم استغلال للدافع الداخلي هو توظيف اللعب والاكتشاف لدى الفتية، ومن الأخطاء التربوية الشائعة تصور أن اللعب والعمل حالتين متناقضتين، فيحبذ توظيف اللعب عن طريق الألعاب التربوية الصريحة كما يحبذ إدخال روح اللعب في النشاط التعليمي [٤].

فلا شك في أن الفتى بانضوائه وهو في هذا العمر، ويدفعه هذا الدافع نحو تكوين جماعة سيتأثر كثيرًا بالنظام، نظرًا للدافع المثَار للميل نحو الجماعة، والذي هو في أَوْجِ الإِثَارة في هذه المرحلة، لذا وجب استغلال هذا الميول في هذه المرحلة.

---

(١) مواد وطرائق التعلم، د. حنا غالب، ط٢، ١٩٧٠، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان، ص ١٢٢.

(٢)أساسيات علم النفس التربوي د. توق و د. عدس ص ١٥٦.

(٣) اتجاهات حديثة في الترويح وأوقات الفراغ، د. كمال درويش، د. محمد الحمامي، أ. أمين الخولي، ١٩٨٣، دار الفكر العربية، القاهرة، مصر، ص ٧٦.

(٤) أساسيات علم النفس التربوي د. توق و د. عدس ص ١٥٦.

إذا عرفنا كون نظام الطلائع جوهر الكشفية، تبين لنا الهدف من هذا النظام، ويمكن أن نذكر بعض هذه الأهداف التي يمكننا تحقيقها من خلال النظام في ثلاث نقاط، وإن كنا نستطيع إيجازها بقولنا: تحمل المسؤولية لأكبر عدد من الفتيان، بقصد إنماء شخصياتهم:

أولاً: تنمية طاقات الفتية الفردية والجماعية من خلال بناء مهاراتهم ومواهبهم وخبراتهم الذاتية، وكذلك من خلال تنمية روح الفريق والتعاون المتبادل.

ثانيًا: تنمية العلاقات الإيجابية مع الفتية الآخرين والراشدين، وذلك على أساس من الثقة المتبادلة والتي تقوى مع الوقت كنتيجة لكل المخاطرات التي يشاركون فيها معًا.

ثالثًا: تعلم الحياة بصورتها الديمقراطية والاستقلالية في المشاركة مع الراشدين والكبار [١].

وهذا لا يمكن تنفيذه إلا عن طريق نظام الطلائع، والذي نلح على أنه مجموعة صغيرة! فالفتى متى أمكنه الانتماء إلى مجموعة صغيرة، اطمأنت نفسه وارتاحت، ثم تراه يبحث عن مهمة له داخل المجموعة، لا أن يكون مُهَمَّشًا لا مهمة له، وتراه يبذل غاية جهده كي يتعلم متطلبات هذه المهمة، وينقب عن الخبرات اللازمة لها، ويَسْبِر غَوْرَها.

فنحن إذا ما هيئنا له هذه المجموعة، وألقينا على كاهله تلك المسئولية الشريفة، وأمددناه بالتوجيه والإرشاد في الوقت المناسب، نكون قد لَبَّيْنَا له رغبته الفطرية الملِحَّةِ، وأشبعنا ميوله، فتستكين نفسُه تمامًا، كما أنَّا نتيح له عامل الارتقاء كلما ازدادت خبرته كحافز له، ليلبي رغبته المتطورة التي تلائم عمره وخبرته.

إذن فهذا النظام يتيح للفتية اكتساب خبرة توحيد الكلمة وحل النزاعات والتعبير عن الرأي، والمبادرات والقيادة، وتحمل المسؤوليات ومتابعتها متابعة كاملة [٢].

فإذن ليس الغرض من هذا التقسيم مجرد الشكل، وإنما هو ذلك الأسلوب الرائد الذي يعد الوحيد في القيام بالنشاط الكشفي، ويحقق الهدف الأمثل من الحركة الكشفية، والمنهج الذي يميل إليه الفتى بطبيعته ويسعى إليه.

---

(١) نظام الطلائع أساس حركة الكشف، ص ٨، والكشفية نظام تربوي، ٢٦-٢٧.

(٢) الكشفية نظام تربوي، ٢٧.

إننا لا نستطيع أن نحقق الهدف التربوي من خلال مجموعة واحدة كبيرة أو من خلال مجموعات كبيرة، فانقسام الوحدة إلى مجموعات صغيرة (طلائع) يؤدي إلى أن تسري روح المنافسة بين هذه المجموعات، وبذا تهدم الأنانية، ويفنى في نفس المرء الاتكال على الغير في خدمته، وتزول الأنفة من خدمته لذاته، وتبنى روح الجماعة؛ إذ إنه ينبغي أن يكون لكل كشافٍ فرعانِ مترابطان من الإخلاص لطليعته، فيشرق من ذاته، كما تشرق طليعته من ذاتها، وبالتالي الوحدة.

إنَّ الشعور بالانتماء هو الأساس في ميل الإنسان إلى الانخراط في الجماعات، وعلى مدى قوة هذا الشعور يتوقف سلوك الفرد تجاه الجماعة، وبالتالي نوع التفاعل القائم بين أفرادها [١].

إذ الغرض من الكشفية هو تكوين مواطن صالح، قادر على أن يقوم بخدمة نفسه ومجتمعه، ونظام الطلائع فعال جدًا في سبيل تحقيق ذلك، إذا ما أحسن تنفيذه، فإذا وزعت المهام والمسؤوليات أمكننا اكتشاف المواهب وبناء الشخصية، ولا يتم ذلك عن طريق تعليم الكشاف معنى المواطن الصالح، بل لا بد من أن يمارس فعلاً حياة هذا المواطن المنشود، حيث يقوم الفتى في الطليعة بالتوفيق بين رغباته وميوله الخاصة، وبين المقتضيات العامة للطليعة والفريق.

إن كل فرد هو طرف في تفاعل هذه المجموعة، إذ إن ثمة تفاعلاً ديناميكاً مستمر، وثمة علاقة داخل هذه المجموعة بين أفرادها، وليس هو تجمع خالٍ من التَأْثِيرِ والتَّأَثُر والتفاعل، فنظام الطلائع يوصف بالحيوية نظرًا لذلك.

ولا يتم الهدف من خلال إسناد مهمة لكل فرد في الطليعة، بل لا بد من أن يعرف كل فرد أهمية المسؤولية التي ألقيتْ عليه، وهذه المسؤوليات تعد جزءًا هامًا في التفاعل الاجتماعي، حيث إنها تعتمد على عملية التوقع، إذ إن قيام الكشاف بدوره في المجموعة يكون على ضوء ما يتوقعه الآخرون منه، وما يتوقعه هو منهم، وهذه التوقعات هي في أساسها أنماط من السلوك، ومتى فهم الفرد هذه الأنماط أمكنه ذلك من توجيه سلوكه في المستقبل وتقييمه، حيث إن كل جماعة تعتبر

---

(١) السلوك الإنساني، د. انتصار يونس، ط٤، ١٩٨٥م، دار المعارف، مصر، القاهرة، ص ٢١١.

الإطار المرجعي لعملية النقد الذاتي، إذ إنها في أساسها عملية نقد اجتماعي، لأن حكم الفرد على خبراته وسلوكه يكون عادة في ضوء علاقاته مع بقية الجماعة، وعلى أساس معاييرهم وأهدافهم(١).

وهذا النظام كما يكفل لنا خصائص التعلم في مجموعات صغيرة، يكفل لنا كذلك تعلم فن إدارة هذه المجموعات، وهو ما يعرف في المجال الإداري بإدارة المجموعات الصغيرة، ويكفل لنا تعلم فن آخر في المجال الإداري ألا وهو: التفويض الإداري.

والفوائد التي نجنيها من تقسيم الوحدة إلى طلائع (٢):

١ – توفير مهمة لكل فرد في الفرقة، فلا وجود لأحد بلا مهمة أو مسؤولية.

٢ – إبراز روح المنافسة الشريفة بين أفراد الفرقة، وإلا لكانت الفرقة جامدة، وسيكون سبيلها حتمًا أن تنحل وينفرد عقدها، فنستفيد بالتالي من إمكانيات كل فرد.

٣ – تحقيق مبدأ العدالة والمشورة والديمقراطية.

٤ – تقوية الرابطة بين أفراد الطليعة، ومن ثم بين أفراد الوحدة.

٥ – تنمية قدرات واستعدادات جميع الأفراد وصقل مواهبهم وشخصياتهم.

٦ – الرفعُ مِنْ قَدْرِ عريف الطليعة / الوحدة فتزدادُ مسؤولياته.

٧ – إن صلاح الفرد مقدمة لصلاح الجماعة، وصلاح الجماعة مقدمة لصلاح المجتمع الكبير.

٨ – وهو الأهم؛ شعورُ كلُّ فردٍ بالمسؤوليةِ، فهو الآن فردٌ مسؤولٌ.



---

(١) السلوك الإنساني، ص ٢٢٩-٢٣٠.

(٢) دليل قادة الكشافة، محمود راسم، المجلس الأعلى للكشافة والمرشدات، مصر، ١٩٧١م، ص ٧٨-٨٠.

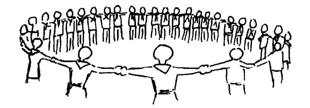
٥/٩/٢ غَايَةُ الطَّلِيْعَةِ وَغَايَةُ الوِحْدَةِ

كلُّ كشّافٍ له فرعانِ مترابطانِ من الإخلاصِ والولاءِ أحدهما للطليعة، والثاني للوحدة

غاية الطليعة هي غاية الوحدة، ولا تتعارض معها، وإلا فإنه حتماً سيفشل نظامُ الطلائع في الفرقة، فالطليعةُ تعملُ لأجلِ النهوضِ بالفرقةِ، والفرقةُ لها غايةٌ واحدةٌ، وتتحقق هذه الغايةُ من خلال تحقيقِ أنشطةِ الطلائعِ، كلُّ طليعةٍ على حدة، أي من تحقيق نظام الطلائع في كل طليعة على حدة.

كما أن لكل طليعة غاية عبر خطة تنهجها لإثارة مقومات التنافس بين الطلائع، إلا أن غاية كل طليعة هي غاية الفرقة في النهاية، لا تتعارض مصلحة الفرقة مع مصلحة الطليعة، وإلا فإن التعارض متى حدث أو حصل التضارب في الوحدة الكشفية أو العمل لأجل المصالح الفردية، أو لأجل الطليعة على حساب الفرقة، فإن نظام الطلائع يكون قد فسد في هذه الفرقة، وكان نواةَ شَرٍّ بَدَلَ أنْ يكون نواة خيرٍ وتربيةٍ وصلاحٍ، وإنما قصد من إثارة التنافس المحمود بين الطلائع هو تحقيق هدف الوحدة في النهاية، وهو التميز بين نظائرها، فما الوحدة سوى مجموعة أيضًا من عدة وحدات، لكل وحدة غاية وهدف تثار بينها روح المنافسة، وحقًا إن هذا المجتمع الصغير المتجانس والمتعاون والذي يعمل لهدف واحد وغاية واحدة، إنما هو يمهد للمجتمع الكبير حياة اجتماعية متعاونة متجانسة هادفة، لها غاية واحدة، فبالإخلاص والتعاون يتحقق الإنجاز، وبالتآلف والترابط يزيد الإنتاج، وبالمحبة والأخوة تهون الصعاب[١].

والحاصل أن الشخصية السوية هي التي تكون الذاتية والجماعية من مقوماتها ومن صميم وجودها، ونظام الطلائع يحقق التوازن لدى الفرد بين الأنانية والغيْرية، فهو إن لم يحافظ على السوية لدى الفتى فإنه يوجدها لديه.



(١) نظام الطلائع أساس حركة الكشف، ص ١٨.

٦/٩/٢ مَسْؤُولِيَاتُ أَفْرَادِ الطليعة

لا وجود لفرد في نظام الطلائع ليست له مهمة ذات قيمة تشعره بالمسؤولية وبقيمته

الإنسان كائن اجتماعي، ولديه نزعة فردية، فهو من ناحية يشعر بالحاجة إلى الانتماء إلى الجماعة، ومن ناحية أخرى يحرص على الحفاظ على شخصيته المستقلة [١] فالإنسان يبحث عن عمل له صبغة المسؤولية يقوم به داخل الجماعة من خلاله يبرز تلك الشخصية.

وفي العرف الكشفي لا يوجد عضو في الطليعة/الوحدة إلاَّ وله مسؤولية مناطة به، فالكل يعمل، وللكل قيمة ومقدار، لذا فإن نظام الطلائع نظام اجتماعي خالٍ من التصارعِ بين أفراده، نتيجة التفاعل الإيجابي، ولوحدة الاتجاهات والأهداف، ولتقاسم السلطات والمسؤوليات والتناوب عليها والتعاون، فلا يشعر أي فرد الانعزال، لذا يمكن وصف نظام الطلائع بأنه نظام اجتماعي متماسك ومتزن، وهو ما يبشر بتربية سليمة لها أثرها الحميد في نفوس الكشاف ومحيطه الاجتماعي، وهذه المهام التي تحقق الاستقرار داخل الطليعة هي:

١/٨/٦ العَرِيْفُ

وهو الذي يقوم الفِتْيَةُ بانتخابه عريفًا، ويكون للقائد إمَّا أن يُمضي هذا الاختيار ويُقِرَّه، أو أن لا يقره، لسبب أنه يريد العريف المناسب الذي ينهض بالطليعة، ولا بد أن يتحلى الجميع حينئذٍ بروح الكشاف، أما في السُّدَاسِي فيتم اختيار العريف بترشيح القائد، لأن هذه المرحلة يكون الأشبال فيها غير مؤهلين للانتخاب، ولا يناسب هذه المرحلة إلا فرض العريف المناسب عليهم، والعريف هو المحرك للطليعة، كما أن نظام الطلائع هو المحرك للكشفية، وتكون له حقوق وواجبات.

ومهمة العريف تتمثل في:

---

(١) أصول التربية، د. أحمد الفنيش، الدار العربية للكتاب، ليبيا تونس، ١٩٨٢م، ص١١٣.

- تمثيل الطليعة في اجتماعات مؤسسات الفرقة، أي مجلس الشرف، ومجلس الشورى، ويكون مسئولاً في اتخاذ إي قرار في تلك المجلس في حق طليعته.

- يرأس اجتماعات طليعته.

- يخطط ويضع البرامج لطليعته، ولا بد من أن يستشير أفراد طليعته في مثل هذه الأمور.

- يقوم بتوزيع المهام والمسؤوليات على أعضاء طليعته، ثم يراقب التنفيذ.

٦/٨/٢ نَائِبُ العَرِيْفِ

لا بد للعريف أن يختار – بلا محاباة – مساعدًا له ليدير معه شؤون الطليعة.

ومهمة النائب تتمثل في:

- يساعد العريف وينوب عنه إذا تغيب.

- يختص ببعض مهام العريف بالتنسيق معه، لأجل أن يخفف عنه من ضغوط العمل.



٦/٨/٣ أَمِيْنُ سِرِّ الطَّلِيعةِ

وهو السكرتير وهو يقوم بما يلي:

- يقوم بإعداد سجلات الطليعة والعناية بها.

- يقوم بإعداد تقارير الاجتماعات والزيارات.

٦/٨/٤ أمين العُهْدَةِ

وهو مسئول عن ممتلكات الطليعة وأدواتها، فيقوم بما يلي:

- حصر ممتلكات الطليعة، وتدوين ذلك في سجل خاص به.

- حفظ هذه الأدوات والممتلكات، وعلى صيانتها بشكل مستمر.

- استكمال أدوات الطليعة.

٦/٨/٥ مسئولُ العِلاَقَاتِ العَامَّة

مسئول العلاقات العامة هو المسئول عن تنمية علاقات الطليعة الخارجية والداخلية، فنجاح أي مجموعة يعتمد على شبكة العلاقات بدرجة كبيرة، ويقوم هذا المسئول بما يلي:

- ينظم الاحتفالات ويستقبل الزائرين.

- يحتفظ بعناوين وهواتف عرفاء الطلائع ومساعديهم، وعريف الطليعة ومساعده، ومسئولي العلاقات العامة في الطلائع الأخرى.

٦/٨/٦ أَمِينُ المكْتَبَة

وهو المسئول عن مكتبة الطليعة، فاهتمام الطليعة بتثقيف نفسها أمرٌ ضروري، بل يجب أن ننبه الكشافين دومًا على أن الكشاف لا يمكنه أن يهمل الجانب التثقيفي في شخصيته، ومهمة أمين المكتبة تتمثل في:

- يعمل على إثراء المكتبة ويحصر كتبها ويسجل الاستعارات الخارجية.
- يعمل على تنسيق القاءات التثقيفية، وعلى تعريف الأفراد على النشرات التي تنمي الجانب المعرفي والقيادي لديهم.
- المحافظة على محتويات المكتبة وصيانتها باستمرار.
- يكلف بالمسؤولية الإعلامية كالصحافة والتوثيق.

٧/٨/٦ أَمينُ الخَزْنَةِ

مسؤول عن شؤون إدارة أموال الطليعة والمحافظة عليها، ومهمته:

- تدوين كافة المصروفات والإيرادات في سجل خاص.
- يشرف على شراء الأدوات اللازمة لنشاط الطليعة.
- يخطط وينفذ بعض المشروعات البسيطة لتنمية موارد الطليعة.

٨/٨/٦ الطَّاهِي

يرى بعض الرواد أن مهمة الطاهي أو مسئول المطبخ هي إعداد المشروبات والوجبات الخفيفة في المعسكرات والرحلات الخلوية، وفي أوقات الراحة بعد التدريبات والاجتماعات، ويرى آخرون رأياً حسناً وهو ألا تناط هذه المهمة بفرد معين داخل الطليعة، بل كل أحدٍ يخدم نفسه داخل الطليعة، أو أنه يشرف على أفراد الطليعة حين قيامهم بخدمة أنفسهم، فيُكلف بوضع برامج للتغذية والجداول للأفراد، بل ويجب التناوب على هذه المهام برمتها لتمكين الفتية من اكتشاف الخبرات. إننا من خلال ما لاحظناه من كون النظام يحقق للفتى تحمل المسئولية ومن خلال نظرتنا السريعة عن المهام

الأساسية في الطليعة، ندرك أن النظام يحقق التوازن والاستقرار، ليس فقط في مُجْمَلِ الطليعة، بل حتى في نفوس أعضائها [(١)].

٧/٩/٢ مؤسسات الطَّليعةُ

يحرك الطليعة مجلسان اثنان، وهما:

١. **مجلس الشورى**.
٢. **مجلس الشرف**.

يشارك في الأول جميع أفراد الطليعة، ويكون لكل طليعة مجلسها، أما الثاني، ونعني مجلس الشرف، فهو مجلس يخص الوحدة إلاَّ أنه مؤثرٌ ومفعِلٌ للطليعة، فيشارك عرفاء الطلائع فقط فيه، فمن خلال هذين المجلسين يمكننا جعل الكشاف يتأثر بنظام الحكم الديمقراطي العادل الحُرّ، كما نمكنه من اتخاذ القرار والشجاعة اللازمة لاتخاذه وإيصاله للغير.

١/٢/٧ مجلس الشورى

ويسمى مجلس التنسيق، ومعناه مأخوذ من الاستشارة، بمعنى أخذ الرأي للمشورة، فأحدٌ مَا لا يَحِقُّ له أنْ يستأثر بفرض رأيه في الطليعة/الوحدة، بل الرأي للجميع، حتى نضمن تحقيق نظام الطلائع، وإلا لما كان لنظام الطلائع أي أثر تربوي في نفوس الكشافين، و لانتشرت الفوضى والجور بينهم، إن أثر هذا المجلس في الكشاف بالغ جدًا، فيجب أن يدرك الكشاف أن حاجاته ورغباته يمكن أن تنفذ وتتحقق عن طريق الحوار الهادئ والمشورة، وأن النظام الشوري من لوازم الحياة ومتطلباتها، وأن الحياة بلا مشورة تكون ضربًا من الهوج والاستبداد وعدم الاستقرار في المجتمعات وسبيل ضعاف النفوس ومرضى القلوب الذين يركضون وراء طلب المديح من دون أداء للواجب.

فيشارك فيه في الطليعة كل أعضائها بلا استثناء، ويرأس عريف الطليعة هذا المجلس، ويكون الاجتماع مرة كل شهر، أو حسب خطة الفرقة، ويجب أن يتاح لكل فرد فيه المشاركة الفعالة في

---

(١) انظر هذه المهام، دليل قادة الكشافة، ٨٧-٨٨، مراحل الكشافة، لحسن خليل، ١٩٧٤م، مكتبة الحياة، بيروت، لبنان، ص ٣٣-٣٤، نظام الطلائع أساس حركة الكشف، ٢٩.

القرارات والخطط لأجل أن يشعر بالمسؤولية في حصول طليعته على نتائج طيبة، وليس هو تعديًا على سلطة العريف، فهو مجلس شرف خاص بالطليعة.

ويتوقف الاجتماع على عدة عوامل لا بد من مراعاتها، لتنبثق تلك المقومات لدى الفتى ليتأثر بهذا النظام، وهذه العوامل هي [١]:

١ – لا بد من أن يكون الوقت ملائمًا لجميع الكشافين.

٢ – المكان المناسب للاجتماع، حتى يؤدي الاجتماع وما قد يتخلله من نحو تدريب أو بروفة، براحة تامة، ليتقبله الجميع، ولنقضي على الملل في الكشافين، فليكن في حديقة مثلاً.

٣ – أن يكون الاجتماع لأمرٍ هامٍ وجادٍ، وبرنامجٍ مفيدٍ، فالاجتماعات التي لا فائدة منها، أو الروتينية، أو الكثيرة والمتعاقبة تحدث الضجر للكشاف، وتقلل من عطائه، ومن ثقته في العريف / القائد، وهو ما يؤثر سلبًا على الكشاف.

ويسير الاجتماع على النموذج التالي:

١ – الافتتاح، وكلمة العريف، ليبين فيها الأسباب الرئيسية الداعية للاجتماع، أو الخطة التي ستطرح فيه، فمعرفة موضوع الاجتماع سبب في نجاحه وتفاعله.

٢ – يُقَسَّم وقت الاجتماع بالتساوي والتناوب على الأفراد ليبدي كل منهم رأيه في القضية، ثم يكون هناك وقت لمناقشة آراء بعضهم في نحو ربع ساعة، وبالتناوب والتساوي أيضًا.

٣ – يسمح العريفُ لكلِ فردٍ بعرضِ شكواه، ولا يتفرق المجتمعون حتى تحل قضيته.

٤ – يجمع الأفراد متعاونين الآراء في القضية المطروحة، حتى يخرج بالحَلِّ القرار الأمثل.

٥ – يتلو السكرتير قرار المجلس النهائي.

٦ – يعرض القرار على عريف / قائد الوحدة.

إننا متى أجرينا الاجتماع على هذا النَمَط كنا على ثقة تامة في بلوغ الهدف التربوي المؤثر، إن وجود هذا المجلس في الطليعة – متى أُحْسِنَ توجيهه – له أثره الفعَّال في رفع منزلة مجلس شرف الوحدة، وهذا يعني الكثير في تأثير النظام في نفوس الفتية الناشئة [١].

---

(١) دليل قادة الكشافة، ١١٢-١١٥.

٢/٢/٧ مَجْلِسُ الشَّرَفِ

وهذا المجلس يكون أعضاؤه فقط عرفاءُ الطلائع، لذا يسمى هذا المجلس بمجلس العرفاء أو بمجلس الوحدة، وطليعة العرفاء هذه التي تشغله نسميها هنا **طليعة الشرف**، و هذا المجلس متى أدى عمله حسب القواعد المطلوبة، فإن أفراد الفريق سينظرون إليه كمجلس أعلى يهتمون بأبحاثه وقراراته التي يتخذها، وفي هذا تدريب عملي له قيمة كبرى في تكوين المواطن الديمقراطي المستنير، ولهذا المجلس سلطتان: **سلطة قضائية، وسلطة تنفيذية**، وخلال هذا الاجتماع يكون عريف كل طليعة قد أعد مسبقًا تقريرًا عن طليعته، لأجل أن يَعِي الجميعُ أنَّ الأمر جاد كل الجدية، إلاَّ أنه ينفذ على نمطٍ مُسَلٍّ؛ كَلُعْبَةٍ، ويتضمن هذا التقرير ما يلي:

- ما تَمَّ في الاجتماع الأخير لطليعته.
- حالة كل فرد في الطليعة ومدى تقدمه واحتياجاته.
- اقتراحات الأفراد بالنسبة لنشاط الفريق [٢].

ومن الفطنة أن لا يذيع العرفاءُ كل ما تَمَّ الحديث عنه في الاجتماع، إلاَّ ما يَهُم الفرقة جميعًا؛ كالتعيينات، والمسابقات، أما القرارات الخاصة فتبقى مكتومة ضمن نطاق الأعضاء أنفسهم، وليس معنى كلامنا هذا يفهم منه التَكَتُّم المخِل، والذي لا هدف له سوى احتقار المجموعة واستصغارهم، كما هو سبل الدكتاتوريين، ومن المقرر أن الذي يرأس الاجتماع العريف الأول، وبحضور القائد في مرحلة الأشبال، وفي الاجتماع الأول لمرحلة الفتيان والمتقدم، لأن الهدف هو أن يمارس العريف مسؤوليته كعريف، لأن غرضنا هو أن يتحمل هذه المسؤولية، إلا إذا دعت الحاجة، وقد يلجأ بعض العرفاء المميزين إلى أن يترأس عرفاء الطلائع المجلس بالتناول، وليس هذا تعد في الحقيقة لسلطة العريف، بل على العكس، هو النظام الأمثل، ويكون العريف الأول والقائد موجهين للحضور، ولا بد من أن يكون للمجلس أمين سر، حيث يختار العرفاء من بينهم من يقوم بهذه المهمة على وجه دائم، وقد يحبذ أن يتولى ذلك العرفاء بالتناوب.

---

(١) دليل قادة الكشافة، ١١٢-١١٥، نظام الطلائع أساس حركة الكشف، ص ٢٢.

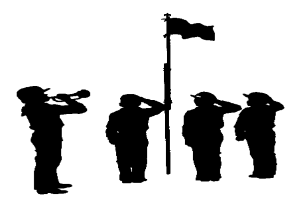
(٢) أساس حركة الكشف، ٢٣، الكشفية للفتيان، لورد بادن باول، تعريب رشيد شقير، مكتبة المعارف، بيروت، لبنان، ص ٤٨، ٢٤٥، دليل قادة الكشافة، ١١٢-١١٩، نظام الطلائع، رولان فيليب، تعريف فؤاد نصولي، ١٤١٤هـ، مكتبة المعارف، بيروت، لبنان، ٢٠-٢٣.

إن من الخطأ الفادح أن يُقْدِم القائدُ تَرَأْس هذين المجلسين، فليس هذا هو المكان المناسب ليُشْبع القائد فيه رغباته، ويجب عليه ألا ينكر للعرفاء حقهم الذي منحهم إياه هذا النظام الرائد، إذ إنه أراد لنفسياتهم أن تتفتح لا أن تَنْغَلِق وتَتَقَوْقَع، خاصة وأن من مظاهر السلوك الاجتماعي للمراهق الرغبة في الخروج عن سلطة الكبار، والميل للاندماج في سلك الأقران، وقدرته على تفهم حقوق الجماعة التي هو عضو فيها (١).

كما أن القائد الأمثل هو الذي يضع نفسه في خدمة العرفاء ويشجعهم على أداء اعمالهم، ليس إلا لخدمة شخصياتهم في التكوين قبل أي شيء، إن مجلس العرفاء إذا أُعِدَّ إعدادًا جيدًا وصحيحًا فإنه سيكون بمقدوره أن يحل كل الصعاب وجميع المشاكل التي تعترض الفرقة بطريقة تفضل كثيرًا الطريقة التي يتبعها القائد الذي يعمل بمفرده، إن هذا المجلس كما قال بادن باول: يوفر على القائد كثيرًا من الأعمال الآلية.

واستحسن بعضهم أن يؤسس القائد مجلسًا مصغرًا يجتمع خلاله مع العريف الأول وبعض من العرفاء المميزين، ليكون مجلسًا أَعْلى للوحدة، إلاَّ أن هذا الإجراء قد لا يبدو في الحقيقة إجراءاً حسناً، لأنه سيهيمن على مجلس الشرف بشكل أو بآخر، كما أنه قد يحبط من معنويات العرفاء الذي لم ينتخبوا ليكونوا أعضاءً فيه (٢).

ويجب على القائد في الاجتماع الأول أن يضع قانونًا يبين فيه مدى صلاحيات هذا المجلس، حتى يكون بمقدور الفتية التصرف وتفعيل المجلس، ويجب أن يقرأه على العرفاء لدى انتهائه من وضعه عليه في الجلسة الأولى (٣).



---

(١) المدرس في المدرسة والمجتمع، ص ٥٦.

(٢) دليل قادة الكشافة، ١١١-١١٩، الكشفية للفتيان، ٢٤٥، نظام الطلائع لفيليب، ٢٠-٢٣، كيف تدير الطليعة، جان لويس، تعريب صادب طبارة ومحمد شامل، ١٤١٣هـ، مكتبة المعارف، بيروت، لبنان، ص ٦٥-٧١.

(٣) المراجع السابقة.

٨/٩/٢ التَّدْرِيْبُ وَالتَعْلِيْمُ في الطليعةِ

التعلم في نظام الطلائع يخطط له لينفذ على شكل لعبة جادة؛ يكون فيها المتعلم هو المحور مع تحمله لكامل المسؤولية

١/٢/٨ نِظَامُ الطلائعِ والرِّيَادَة في العَمَلِيَّةِ التَعْلِيْمِيَةِ

جَعلتْ نظرياتُ التعليم الحديثة الطالبَ هو المحور للعملية التعليمية التربوية، وما المعلم سوى مرشد ومنظم ومسهل للتعليم، وهذا كله إنما يكون بالتعليم عبر مجموعات فقط، بمعنى أن يتعاون الطلاب على فهم الدرس في مجموعات صغيرة، التي تُكَوِّن المجموعة الكبيرة، ونعني بالمجموعة الكبيرة الوحدة أو مجموع طلاب الصف.

وهذا هو ما يعرف في مصطلح التربية والتعليم بالتعليم التعاوني المصغر، وهو الذي ميز نظام الطلائع تربويًا عن جميع الأنظمة التعليمية الأخرى، وهو أكثر فاعلية من جهة التطبيق من مجرد التعلم في مجموعة صغيرة من دون هذا التعاون المراد هنا، وهذا ينطبق تمامًا على التدريبات والتعلم داخل الطليعة، فنظام الطلائع يعد هو الأمثل في تطبيق فكرة التعليم المصغر، فقد لاحظ أهل التربية والتعليم أن نظام الطلائع إنما هو نظام يصلح ليس فقط في الكشفية، بل وفي داخل المعاهد التعليمية، فقد أثبت نجاحه كنظام تربوي فَعَّال في النظرية والميدان التربوي بين الجدران كصلاحه في المعسكرات الكشفية الخلوية.

لقد لاحظوا أنه يطور لدى الفتى الإحساس بتحمل المسؤولية بصورة أكبر، وهي المشكلة التي يعاني منها المعلم والمربي كثيرًا في الآونة الأخيرة، أي عدم الإحساس بالمسؤولية، فإذا ما أدرك الفتى المسؤولية، وأحس بثقلها على عاتقه، انقاد للعملية التعليمية، وأدرك أهمية ما يتعلمه وكان أكثر تقبلاً للتعلم، لأنه أسلوب تربوي جاد، يؤدى وكأنه لعبة قيمة ذات هدف، فيتم توزيع الفتية في مجموعات وفق اعتبارات ومتغيرات عدة بغرض الحصولِ على مجموعةٍ متجانسةٍ متماسكةٍ لمسوغاتٍ علميةٍ ومهاريةٍ وسيكولوجية، فمتى أتحنا للاستراتيجية التجميعية من التحقق، أمكننا إحداث استراتيجية الإثارة في المجموعات، وشجعنا الفتية على اكتسابِ الخبراتِ وإتقانِ المهاراتِ.

ويتميز نظام الطلائع عن أي نظام تعليمي تربوي آخر باستراتيجية الإثراء المتوفرة في المنهج الكشفي، واستراتيجية سرعة الترقية.

بدأت فكرة **التعليم التعاوني المُصَغَّر** Microteaching في أول الأمر كأسلوبٍ لإعدادِ المعَلِّم، ونشأت الفكرة بناء على مُسَلَّمَةٍ قَوَامُهَا أنَّ عملية التعليم أو التدريس عملية مُعَقَّدَة؛ ومُرَكَّبَة، وأن ممارسة هذه العملية في فصلٍ دراسي يَعُجُّ بالتلاميذ، ومن مُدَرِّسٍ مُبتدئ، يعتبر موقفاً حرجًا؛ وغير عملي، حيث لا يعطى للمعلم المبتدئ (العريف المدَرِّب) مؤشرات نجاحه أو فشله، ولا يحدد له جوانب قوته أو نقاط ضعفه، ليعمل على مواجهتها، فيظل جاهلاً لسبيل تحسين قدراته ومهاراته.

إن فكرة التعليم المصغر كان مقصدها التقليل من تَعَقُّد الموقف التعليمي، واختصار زمنه، وتقليل عدد التلاميذ الذين يواجههم المعلم.. وبهذا يشعر العريفُ القائدُ بالأمان، وتزيد ثقته بنفسه، حيث يعمل في بيئة واضحة المتغيرات، حيث يسهل عليه عامل التعامل والتحكم.

والتعليم المصغر تعليم حقيقي، وهو يبسط عملية التعليم، ويوضح ويركز على مهارات التفاعل الدراسي، وينمي مهارات عديدة في المدرب والمتدرب، ويتيح فرصة أفضل لتوجيه العريف المدرب، ويعتمد اعتمادًا كبيراً على فكرة التغذية المرتدة أي معرفة سلوكه واستجاباته كمدرب، سواء من الكشافين الذي يدربهم أو من الشريط المسجل الذي يراه بنفسه ويسمعه، أو القائد، فكل هذه العوامل تضمن لنا تقييمًا دقيقًا، مما يدفع إلى تحسين وتعديل المهارة المنشودة [١].

إن من العوامل المساعدة على نجاح التدريب، كون البرنامج التدريبي أو الدورة مجتمعاً صغيرًا يهتم في المقام الأول بالفرد وشخصيته من جميع الجوانب داخل مجالات التدريب الكشفي [٢].

إن الخصائص التي تميز التعليم داخل الطليعة عديدة، إلا أنها تتميز على كثرتها بالريادة والاستراتيجية، فمنها [٣]:

١ – جعل كل فرد في المجموعة هو محور العملية التعلِيمية التعلّمية، فليس عرفاء الطلائع هم فقط محور النظام.

---

(١) اتجاهات حديثة في المناهج وطرق الدريس، د. كوثر كوجك، ط٢، ١٩٩٧م، عالم الكتب، القاهرة، مصر، ص ٢٦٤-٢٦٨.

(٢) التدريب الفعال وتعميق الخبرات، ق. يوسف جودة، ص ٢٦.

(٣) التعليم التعاوني، محمد بن علي بن حارب البلوشي، سلطنة عمان، تقرير على الإنترنت، واتجاهات حديثة في المنهج، د. كوثر، ص ٣١٧.

٢ – تنمية المسؤولية الفردية والجماعية لدى الكشافين، بمعنى أن يشعر كل فرد أن ثمة مسؤولية ملقاة على كاهله، وعلى مجموعته من حيث هي مجموعة.

٣ – تنمية روح التعاون؛ والعمل الجماعي وبروح الفريق بين الكشاف.

٤ – تدريب الكشاف على حل المشكلة أو الإسهام في حلها.

٥ – تنمية الثقة بالنفس والشعور بالذات، والمقدرة على اتخاذ القرار، وقد قال علماء التربية: إن الافتقار إلى إدراك الذات يؤدي إلى الضعف في مواجهة الظلم.

٦ – إكساب الكشاف مهارات القيادة والاتصال.

٧ – تنمية أسلوب التعلم الذاتي لدى الكشاف.

٨ – المتابعة المثلى من قبل القائد لكل فرد في كل مجموعة.

٩ – هو أفضل الطرق للتعلم بالممارسة، حيث إن الممارسة العملية هي أساس برنامج الطليعة والفرقة.

١٠ – شعور الفتى بحقه في هذه الحياة كإنسان على أرض وطنه.

١١ – تغيير سلوك الفتى تغيرًا إيجابيًا في الاتجاهات والمهارات والقيم والمواقف.

إنَّ **القَمْعَ** Suppression والذي هو: الاستبعاد الإرادي المؤقت للدوافع والأفكار والذكريات المؤلمة من الشعور كما يقمع الطالبُ مظاهرَ غضبه مِن المعَلمِ، أو يقمع شعورَه بالكراهية لحديثِ مُعلمِه، أو مظاهر خوفه من الامتحان، كل ذلك مُنْتَفٍ في نظام الطلائع، ومتى أمكن تحقيق هذا النظام في دائرة أوسع نكون قد قضينا على هذا الشعور السيء لدى المتعلم(١).

فقمعَ الإنسان لشعوره، وتكراره لقمعه ينتج عنه **الكِبْتُ** Repression وهو وذاك من الخطورة بمكان لا ينبغي أن يستهان به أو تجاهله كما يحدث غالبًا في المجتمعات اليوم.

كما أن الكبت وهو استبعاد الدوافع المؤلمة أو المخيفة، أو التي تثير في نفس الإنسان الشعور بالذنب أو الخزي أو النقص أو القلق، وإكراهها على التراجع والبقاء في ذلك الجانب الخفي المظلم

---

(١) أصول علم النفس، د. أحمد عزت راجح، د.ت، دار القلم، بيروت، لبنان، ص ١٣٤.

من النفس، والذي يسمى (اللاشعور)[١]، ينتج من تكراره المرة والمرتين الظهور في سلوك الإنسان كعقدة نفسية، فيظل الإنسان في حالة لا يقظة ولا نوم، مما يمكننا الحكم على سلوكه وردات أفعاله بعدم الاستواء أو الاتزان.

لذا كان على علماء التربية المعاصرين البحث عن طريقة تعليمية تنتفي عنها هذه الأمور السلبية المِمْرِضَةِ للطالب، والمحْبِطَةِ للعملية التعليمية، والمِضْنِيَة للمعلم، والتي تجعل مجهوداته تذهب بدون أي مردود تربوي أو تعليمي في نفس الطالب.

فما كان من خيار أفضل من التعليم أو التدريب في مجموعات صغيرة، وليس هذا فقط، وإنما وفق الطريقة التعاونية (**الطلائع**) داخل هذه المجموعات، حيث يتفهم القائد المعلم نفسيات تلاميذه الكشافين، كما يتفهمونه هم، ويتقبلون منه تعليمه وتدريبه لهم ونصحه وإرشاده، وتكون العلاقة والرابطة بين الطرفين كبيرة ووطيدة، مبنية على الثقة التامة، والاحترام المتبادل، والشعور بالمسؤولية لا يتخللها استهتار أو استهزاء أو عدم شعور بالمسؤولية أو قمع أو كبت أو أي صفة سيئة ليس نظام الطلائع مجالها لتتربع على دُسْتِهِ.

إن أهم شيء هنا هو ذلك الشعور الذي يشعر به الكشاف وهو التقدير العظيم لشخصه، الذي يُشعره بذاته، فيستقيم لذلك سلوكه.

فحتمًا لن تجد للكبت أو القمع في نظام الطلائع مكانًا يستقر عليه، ويطمئن إليه كما قد تجده في بعض المعاهد التعليمية أو في بعض الفترات الدراسية فيها.

فهذه الاستراتيجية التربوية صارت مطلبًا مُلِحًّاً، لا سيما في عصرنا الحاضر..

٨/٢/٢ التدريب في الطليعة

ما من ريب في أن العمل في مجموعة يكسب الفرد الخبرات والتجارب، ويوجه سلوكه، وحياة الكشاف في الطليعة ما هي سوى سلسلة من عمليات التدريب ونقل الخبرات، واكتساب الميول والقدرات.

---

(١) أصول علم النفس، د. أحمد راجح، ١٣٦.

في البداية يشكل القائد طليعة مكونة من عريف الفرقة ومعاونه، ومن عرفاء الطلائع ومعاونيهم، فيكون عريف الوحدة هو العريف على هذه الطيعة، فيتولى القائد حينئذ تدريب هذه الطليعة المنتخبة، والتي نسميها هنا **طليعة العرفاء**، بحيث يكون التدريب عبر مراحل أربع:

أولها: القصد والعزم.

ثانيها: التخطيط.

ثالثها: التنفيذ.

رابعها: التقويم.

وعليه أن يجمع في تدريبه لهم بين النظرية والتطبيق، وبين الثواب والعقاب، ولا بد أن يعرف كل فرد فائدة المعلومة، كما لا بد أن يكون التدريب نوعًا من اللعب والتسلية.

ولا يعني هذا أن بقية الفرقة لا يحظون بتدريب القائد لهم، كلا، فليس هذا غرض نظام الطلائع، بل الواجب أن يحظى جميع الكشافين بتدريب القائد لهم، لأن الجميع هم المحور، إلا أن القائد يقوم بتدريب العرفاء على بعض المبادئ والمهارات الفنية الضرورية لينقلها العرفاء إلى أفراد طلائعهم، أو يدربهم على مسؤولياتهم كعرفاء على كيفية التدريب وعلى آدابه، أو على أمور هي من مسؤولياته ليفوضهم للقيام بأعبائها.

أما الوعد والقانون؛ فإن الذي يتولى التدريب عليهما إنما هو القائد فقط، حيث يقوم بتدريب جميع الأفراد على الوعد والقانون بنفسه من دون تفويض العرفاء [1].

والعريف هو في نفس سن أفراد الفرقة، ولا يجوز أن يكون خلاف ذلك، إلا أنه جدير بالتدريب والتعليم، وبمساعدة القائد له في ذلك، إن التميز هو الذي يفرض صاحبه على الساحة، كما أن الخصائص الجسمية والعقلية تفرض المرء كي يرأس بدون أدنى تكلفة، فيترك القائد العريف ليدرب أفراد الطليعة، كما يترك له كامل الحرية في تنفيذ التدريب، ويراقب هو عن كَثَبٍ مجريات التدريب، وإن أخطأ بَيَّنَ له خطأه بمعزل عن بقية الأفراد، لئلا تتزعزع ثقتهم بالعريف، ولئلا يفقد هو ثقته بنفسه، ويراقب القائد تنفيذ التدريب عن كثب أيضًا، لأن التعليم والتدريب هنا سيكون في

---

(١) دليل قادة الكشافة، ٧٣، ٧٩، ١٠٦، ١٠٨.

مجموعات صغيرة، وهو أعقد وأصعب من التدريب الجماعي، فقد يستبد العريف بالتدريب والتعليم من غير مشاركة من أحد ما دام أنه لم يعرف القدر الكافي عن كيفية تدريب الآخرين، لذا وجب على القائد أن يضع برنامجًا حازمًا لتدريب العرفاء ليقوموا هم بالتدريب على الوجه الصحيح والأمثل.

يقول **جان لويس**: إن كل شيء في الطليعة يتعلق بشخص عريفها، فدعم مركزه، وإبراز مواهبه، وتثبت شخصيته القوية اللبقة يجب أن تكون موفورة، مكرمة... إن الكشفية هي الطريقة التي تحول الأولاد العاديين إلى كشافين صالحين، وبفضل شمائل رئيس الطليعة الطيبة هذا هو الرد المقنع والوحيد الذي يمكننا الإدلاء به إذ ما سئلنا يومًا عن سر هذا التحول.

والذي يجب أن نضعه نصب أعيننا هو أن احترام الطليعة نفسها، والإخلاص لرئيسها هما شيئان لا يفترقان، وعليهما ستقوم دعائم الفرقة، ويتركز كيانها الحقيقي، فصالح الطليعة يجب أن يتقدم صالح الشخص، كما يجب أن يقدم صالح الفرقة فوق صالح الطليعة، وأن طلائع فرقة خيرة مجدة، تعمل معًا، بمثابة أعضاء الطليعة الصالحة، التي يعمل عميدها دون أن يداخل قلبه الحسد [١].



(١) كيف تدير الطليعة، جان لويس، ص ٧٧-٨١.

٩/٩/٢ بَعْضُ صِفَات الطلِيْعَةِ الصَّالِحَة

لا جَرَمَ أنَّ الطليعة الصالحة ظاهرةٌ معالمُ نجاحها، ولا حرج لو أننا بسطنا بعض أُسس ومواصفات الطليعة الصالحة والفعالة في نقاط، وإن كنا سالفاً قد تعرضنا لتبيين معالم نجاحها، ولولا خشية التطويل لأسهبنا في بيانها وإبراز خصائصها وإيضاح معالمها:

١ – هي الطليعة التي تطبق النظام بدقة فائقة وحرص شديد، ولا تتوقف عند الشكل، وإنما العبرة عندها كيفية تحقيق النظام ظاهرًا وباطنًا، فنجد أن أفرادها يطبقون النظام حتى في أمورهم الخاصة التي لا يَطَّلِع عليها أحدٌ، كطهارة القلب والبدن، والإخلاص لله عز وجل، والواجب نحو النفس والآخرين، والحفاظ على الشرف.

٢ – هي الطليعة التي تستقل بحكم ذاتي Autonomy داخل الوحدة، فهي تتكامل بحزم مع بقية الطلائع في بناء الوحدة من دون أن تفقد ذاتيتها واستقلاليتها وشخصيتها، فيكون لها ما يدعم ذلك الاستقلال، ويميز شخصيتها، من نحو العلم الخاص بها، والصيحة، والشعار، والركن الخاص، ثم تتخذ طرقًا تمكنها من القدرة على الاستمرار في الاستقلال مع الاستقرار وهو ما عبر عنه آنفًا بالنظام السيبرناتيكي.

فنجد أن عريف الطليعة مع أفرادها يسعون جاهدين لتحقيق ذلك الاستقلال لطليعتهم الذي لا يعني الابتعاد كل البعد عن بقية الطلائع أو الاستقلال التام عن الوحدة، إذ إن نجاحهم مَرْهُوْنٌ بالحكم الذاتي ضمن إطار قيادة عريف الوحدة، فنجدهم يجتهدون على أن يكون الحذاء بلون معين مثلاً، والمنديل بسمة مميزة وهكذا، والعريف الأول عريف الوحدة الناجح هو الذي يدعم ذلك الاستقلال، لأنه متفهم للنظام، فوثق أن النظام لن يسلبه سلطته، وأن أحدًا من عرفاء الطلائع لن يتعدى على سلطته، وخلاصة كل ذلك أنها الطليعة التي لا تعد نفسها سوى وحدة بداخل وحدة، فالذاتية و الغيرية كما أنها من مقومات الشخصية السوية، فإنها كذلك من مقومات الطليعة/الوحدة الصالحة السوية.

٣ – الطليعة الصالحة هي التي لا تقف عند هذا القدر من الاستقلال، فهذا في الحقيقة لو وقفنا عنده فهو لا يعني في اعتباري سوى تنفيذ النظام في الشكل والمظهر بدون الروح الكشفية، بل يجب أن يكون ذلك الاستقلال دافعًا لها لتنافس غيرها من طلائع الوحدة في المهارات والألعاب والمسابقات، بل والخطة الخاصة بالطليعة، لأنها تعي تمامًا أن منافستها لنظائرها من طلائع الوحدة إنما يعني في الحقيقة رفع روح المنافسة في الوحدة ككل، مما يخول الوحدة أن تنشط وتتطلع لمنافسة غيرها من الوحدات لتحقق المراكز المتقدمة، وما من شك أن الطليعة التي تتصادم مع غيرها من الطلائع أو تتحاسد وتتشاجر لا يمكن أن نعدها طليعة صالحة أو حتى ناجحة، لأن خللاً ما قد خَرَمَ عليها قانون الكشاف.

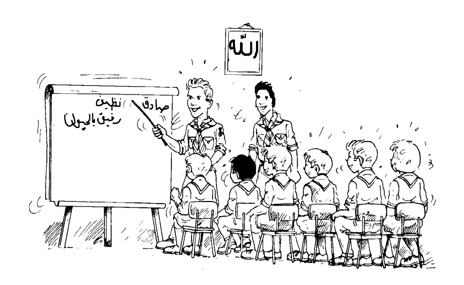
٤ – الطليعة الصالحة كما مَرَّ بنا هي الطليعة التي تنتفي عنها الصراعاتُ والمصادماتُ وتتمتع بالانسجام والتكامل والتفاعل الإيجابي، ويسودها العَدْلُ والمَنَاخُ الدِّيمقراطي الذي يعني حكم المجموعة لا حكم الفرد، فيكون مجلس الشورى هو الذي يفصل في القضايا، ولا يُرْتَجِل الحكم فيها على عواهنه بلا رَوِيَّة وتُؤدَة، فنجد أن كلاً من مجلس الشرف الذي يديره طليعة الشرف المكونة من عرفاء الطلائع، ومجلس الشورى الذي يديره أعضاء الطليعة؛ يؤديان مهمتهما في سكونٍ وطمأنينةٍ وبِجِدٍ وصدقٍ لا لمجردِ الروتين، ونقل الأوامر تكون بالمشاركة الديمقراطية لا وفق النظام الهرمي الاستبدادي المركزي، فالطليعة كمجتمع هي الرقيبة على نفسها، ويكون لكل فرد مسؤولية تلقى على كاهله، ويكون مسئولاً عنها ليس فقط أما الطليعة وإنما أمام الوحدة، وكل فرد فيها هو محور النظام ومحط اهتمامه، وهي التي يسودها الهدوء والمحبة والألفة، ولا يضيع صوتٌ لأحدِ أفرادها بين بقيةِ الأصواتِ، فنجدُ أنَّ لا أثرَ فيها قط لقمعِ المشاعرِ والكبتِ، لذا فإني أرى أن يكون في كل طليعة مسئول عن الصحافة إما أن تضاف هذه المهمة إلى أمين المكتبة وإما أن يستقل أحد الأفراد بمهمةِ الصَّحَفِيّ، لما للصحافة من تثبيت وترسيخ للنظام الديمقراطي ودعم له إضافة لدورها الإيجابي في إحداث المنافسة والإثارة، ولتكن حُرَّةً إلاَّ أنَّ ما سَيُنْشَر لاَبد أنْ يَمُرَّ أَولاً عبر طاولة مجلس شورى الطليعة، وكما سلف وأنْ أَلمحْنَا بأن مجلس الشرف وهو الذي يكون أعضائه عرفاء الطلائع

يؤثر تأثيراً بالغاً على الطليعة لشِدَّة تعلق عريف الطليعة بالمجلس، بل على طاولة المجلس يلقي كل عريف طليعة برنامج طليعته وخططتها ومنجزاتها، فهو من صميم النظام وإنما كان كحلقة وصل بين الطلائع للتنسيق ولتفعيل النظام.

٥ – وهي التي لا تغفل عن دعم الوحدة، فتأخذ بحسبانها مصلحة الوحدة قبل مصلحتها، كما أن الوحدة بتكاملها لا تغفل عن دعمها، فهي جزء صالح من كلٍ صالحٍ، وصلاح الوحدة أيضاً يتجسد في كونها حيَّةً نشطةً متكاملةً تشارك في مخيمات الخدمة والمخيمات الصيفية والمناسبات المنوعة.

٦- وهي الطليعة التي يكون الفارق السِنِّيّ بين أعضائها يتراوح بين الثلاثة والأربعة سنوات بين أصغر فتى وأكبر فتى، لأن أكثر الأعضاء نُضجاً يشجع أقلهم على النمو، كما أن الأقل يحفز الكبار على الشعور بالمسؤولية.

٧- الطليعة الصالحة هي التي يتولاها مع نظائرها قائدٌ هاشٌ باشٌ، يعطيها الوقت الذي تحتاجه من وقته الثمين، فيُفَعِّل النظام تفعيلاً حسنًا وينقل لأفرادها تجاربه وخبراته، ومبادئ الدين الحنيف بعيدًا عن التَقَوْقُع والتَّزَمُّت، أو التفريط في العبادات، فكل شيء يؤدى بشكل طلائع إلا العبادات فلا تؤدى إلا مع كامل الوحدة، ويرفع من قدر العرفاء أمام الأفراد، ويتخذ موقفًا إيجابيًا تجاه كل فرد، وينبه العرفاءَ على مكامن العبقرية في كل فرد، ويشعرهم بأهمية العمل الذي يقومون به [1].



(١) انظر: اتجاهات القائد وقدراته، من كتاب الميسر في علم النفس الاجتماعي، ص ٢٩٣، وانظر: الكشفية للفتيان، ص ٢٤٢، وكتاب: اختبر مهاراتك القيادية، لبريان أونيل، ص ٦، ٦٩، والكشفية نظام تربوي ٣٠.

الباب الثالث

الفصل الأول: أَثَرُ نِظَام الطَلائِعِ في العَرِيْفِ/القَائِدِ
الفصل الثاني: أَثَرُ نِظَام الطَلائِعِ في أَفْرَادِ الطَلِيْعَةِ
الفصل الثالث: أَثَرُ نِظَام الطَلائِعِ في الوِحْدَةِ

آثَارُ نظام الطلائع التربوية في الفرد والمجتمع

تناولنا الحديث عن النظام من حيث وجود الأثر التربوي في مجمله أو في تفاصيل وظائفه ومسؤوليات أعضاءه وخصائص فقراته، كما أن الطليعة الناجحة هي التي تأثرت بحق بها النظام لذا ذكرنا شيئًا من خصائصها.

وأخيرًا، فإنه من خلال ما تقدم نستطيع أن نستخلص آثارًا تربوية جَمَّةً تنبثق أثناء تطبيق نظام الطلائع في الميدان، كما في حديثنا عن مؤسساته الديمقراطية مثلاً، ونحاول هنا أن نركز على أثر هذا النظام في العريف/القائد، أفراد الطليعة، الوحدة.



١/٣/٣ أَثَرُ نِظَام الطَلائعِ في العَرِيْفِ/القَائِدِ

العريف هو قائدٌ؛ وسائغ جدًا أن ندعوه قائدًا! بيد أنه ذلك القائد الذي يكبر الفتية بسنوات كثيرة ويكون مع الوحدة أينما كانت إنما هو لتوجيه وإرشاد هذا القائد الذي هو في سنة الفتية كما أنه لتوجيه وإرشاد جميع أفراد الطليعة / الفرقة، فيبين لهم الطريق الآمن ليسلكوه، والوعر ليجتنبوه، والنظام ليتبعوه.

والقائد لكي يكون قائدًا بحق، يجب عليه توصيل رؤيته إلى الآخرين، إذ يجب أن يوضح مفهومه بطريق يسهل على الكشافين استيعابها، فالقائد يحتاج لكي يصبح قائدًا فَعَّالاً أن يضع نفسه في مكان يُمَكِّنُه من توصيل رؤيته إلى الآخرين، والقائد لن يستطيع فعل هذا حتى يتفهمه الفتيةُ، وحتى يتفهم هو الفتية، بمعنى أن يتقمصوا شخصيته، ويتقمص هو شخصياتهم (**تقمص سيكولوجي** Ldentification) إذ عن هذه الطريقة يستطيع القائد التأثير على الفتية، وبها تتم عملية الاتصال الفعال.

إذن فنظام الطلائع ما هو إلا وسيلة من أنجح وسائل الاتصال لو أحسن استخدامه، ومتى أمكن للقائد أن يعي أهداف نظام الطلائع، مَكَّنَه ذلك من تكوين وحدة ترقى إلى تلك الأهداف التربوية السامية للحركة الكشفية، وهو ما يعني نجاح الفرقة الكشفية برمتها بما فيها القائد، إذ إن نجاح الكشاف ينعكس على القائد، كما أن نجاح القائد منعكس على أفراد الوحدة، فعلى القائد أن يتجنب الفوضى في تحقيق النظام، وأن يأخذ هذا النظام بمأخذ الجد، فهو لم يوضع لمجرد التسلية وإضاعة الوقت، أو لملئ أوقات الفراغ بالفراغ، بل لإزاحة الفراغ بالنظام المقرون بالأهداف التربوية والترويحية وبالغايات المثلى وبالجد لا بالهزل.

لذا يجب عليه التخطيط لنواةِ وحدةٍ مسئولة تتقاسم الأعمالَ والمسؤوليات، وأن يكون الجد وسيلتها وغايتها لا الهزل، والاجتهاد دَيْدَنَهَا لا التسويف والاتكال.

كذا يجب على القائد أن يأخذ بمبدأ التوقير والإجلال لأعضاء وحدته لا سيما عرفاء الطلائع الذين لا يجوز بحال أن ينتقدهم القائد أمام الكشافين، بل يجب عليه إن أراد النجاح لوحدته أن يحمل العرفاء بعض المسؤوليات المهمة للعمل، وأن يرفع من قدرتهم أمام أعضاء الطلائع بأن يدعوهم مثلاً

لأن يتناولوا معه فنجانًا من القهوة أو الشاي، فمن خلال هذه التصرفات السامية تزداد منزلة عريف الطليعة/الفرقة في نظر أفراد طليعته/فرقته، وهو تصرف حكيم يصنع المعجزات من حيث تقدير الكشافين لعريفهم، فمما لا شك فيه أن ما قد نعتبره تصرفًا غير مستساغ من الوجهة التكتيكية بين جدران المعاهد التعليمية، نجده أسلوبًا تربويًا ساميًا وهادفًا متحتمًا بين أسوار المعسكرات الكشفية.

إننا حتى نضمن للعريف/القائد النجاح في تنفيذ الخطط الكشفية، فليس من سبيل إلى ذلك إلا عن طريق نظام الطلائع، لأنه أنجح السبل في عملية إدارة النفس وإدارة الأفراد، فله أثره البالغ على العريف / القائد، وجميع الأفراد.

إن المبادئ الأساسية في إدارة النفس أربعة، يضمنها لنا نظام الطلائع ويحققها، وهي [١]:

أولاً: التصرف كقدوة.

فنجد أن العريف/القائد قدوة لغيره في داخل النظام، آخذ بمبادئ خمس، وهي:

- الالتزام، إذ لا بد له من أن يكون ملتزمًا بالعمليات التي يديرها، وللطليعة التي يصرف شؤونها، ملتزمًا بكل أقواله، وفيًا بكل العهود.
- الانضباط الذاتي.
- الشجاعة.
- المحافظة على الوقت.
- الاهتمام بالمظهر الشخصي من حيث النظافة والهندام.

ثانيًا: إدارة الوقت بطريقة فعالة.

فالوقت ثمينٌ بالنسبة للعريف والكشاف داخل الطليعة، فنجد أن العريف/القائد يأخذ في حسبانه بخمس أمور من أجل الحصول على نظام فعال لإدارة الوقت، وهي:

- يحدد الأولويات، بمعنى أن يكون هناك عمل هو أولى لأن يقوم به من عمل آخر، والعوامل الأساسية التي تؤثر في تحديد الأولويات هي: أهمية العمل المراد القيام به، ضرورة العمل، كم سيأخذ العمل من الوقت لإنهائه؟

---

(١) الإدارة في أسبوع، مالكوم بيل، تعريب، فارس السويركي، ١٩٩٨، دار الأفكار الدولية، ص ٤٩-٧٨.

- يتخذ مذكرة يومية.

- يتجنب مضيعات الوقت، كالأعمال الروتينية التافهة، والكلام الذي لا فائدة منه.

- يستغل الوقت الهامشي.

- لا يساوي بين الانشغال بالعمل وبين الفاعلية في الأداء.

فليس مهمًا أن تكون مشغولاً بعملك بقدر ما تكون فعالاً في أدائه.

ثالثًا: تحمل ضغط العمل.

رابعًا: السعي إلى التطوير الذاتي.

فعلى العريف/القائد أن يعتني كل الاعتناء بتدريب نفسه وتطويرها، بتعلم كل ما يلزمه من مهارات، وبإطلاعه على كل جديد في مجال تخصصه.

أما إدارة الأفراد فلها عدة نواح، ونظام الطلائع كفيل بها متى أمكن تنفيذه بالشكل الصحيح الموصى به، وهي [(١)]:

أولاً: العلاقات الشخصية.

وذلك يكون بعدة عوامل، وهي:

- نجد الدعم للأفراد من قبل العريف/القائد والوفاء لهم.

بمعنى أنه يكون معهم في الأمور الحرجة حكيمًا في ردعه للمخطئ، لا أن يُشَهِّرَ به، ويعني الدعم أيضًا حَتْمِيَّته في الأوقات الصعبة والعصيبة، ويجب على العريف/القائد أن يتعرف ويثني على كل فعل جيد، وبفعل ذلك فقط نستطيع أن نتوقع منطقيًا التبادل في الالتزام والوفاء من قبل الجميع.

ومساعدة الفتيان من قبل العريف/القائد ودعمهم يعتبر أهم عامل فردي في القيادة الإدارية.

- تحري العدالة في الأحكام والقرارات.

حيث إننا لا نجد القائد/العريف يسلك طريقًا ملتويًا غير آمن في نسبة النصر لنفسه، أو يلوم غيره إن أخطأ هو، أو أن يُمَيِّزَ بين الفتيان، فإن التَمْيِيْز هو مَقْتَل الإدارة الفَعَّالَة، وذلك منتفٍ في النظام، لما يتمتع به من ديناميكية في العمل، ولكونه مجتمعًا متماسكًا لا صراع تحت ظلاله.

---

(١) الإدارة في أسبوع، ٨١-١١٢.

- التحكم في درجة قرب العريف/القائد المناسب من الكشافين.

ثانيًا: وضع الهدف.

فنجد أن العريف/القائد دومًا يضع نصب عينيه هدفًا ما يسعى لتحقيقه.

وهناك طرق عدة لتحقيق أهدافك وأهداف جماعتك، وهي [(١)]:

أولاً: أنشطة الإدارة: ويكون بعقد اجتماعات للرؤساء، وتسهيل عقد هذه الاجتماعات.

ثانيًا: المبادرة: وتكون بالدعوة إلى الاجتماع، وتقديم الاقتراحات، وطرح آراء جديدة، وبدء أنشطة جديدة.

ثالثًا: البحث عن المعلومات، ويكون بطرح الأسئلة لتوضيح دقة البيانات.

رابعًا: توفير المعلومات للأفراد.

خامسًا: الرجوع إلى آراء الآخرين.

سادسًا: طرح وجهات النظر.

سابعًا: طرح الأفكار المفاجئة، ومناقش آراء الجماعة بصراحة بطريقة جديدة تسهل من عملية الابتكار والتجديد.

ثامنًا: فَسِّر وحَلِّلْ بمنطقٍ الحقائقَ والأفكار، واستخلص البيانات من النتائج.

تاسعًا: التلخيص، ويكون بتقريب وجهات نظر الجماعة أثناء الاجتماع، وإعادة تشكيل الأفكار.

عاشرًا: السعي للموافقة الجماعية.

الحادي عشر: الحصول على الموافقة الجماعية.

الثاني عشر: وضع مقاييس لتقييم الأفكار، أو الآراء، أو القرارات، أو المنتجات، أو الخدمات.

الثالث عشر: التقييم.

الرابع عشر: تأدية مهمة الجماعة سواء كان يعني ذلك إنتاج شيء ما، أو تقديم خدمة ما، واتخاذ أية خطوات ضرورية لتحقيق الهدف المنشود.

الخامس عشر: كتابة التقارير.

---

(١) كيف تصبح قائدًا ناجحًا، دولنالد هويز، ترجمة شويكار زكي، ط١، ٢٠٠٠، مجموعة النيل العربية، مصر، القاهرة، ص ٥٤-٥٧.

السادس عشر: نقل كل ما يتصل بتقديم الجماعة، واحتياجاتها وقراراتها، وأعمالها إلى الأشخاص خارج الجماعة.

السابع عشر: توفير المواد.

ثالثًا: تشجيع الكشافين.

رابعًا: التفويض.

وهو إعطاء الكشاف حق اتخاذ القرار، وعرفه خبراء الإدارة بأنه: إعطاء الآخرين مسؤولية وسلطة القيام بإنجاز أنشطة معينة [1].

أو هو: دفع شخص آخر للقيام بجزء من عملك [2].

ويمكن أن نوضحه فنقول: **هو التنازل لأجلٍ عن مسؤوليةٍ من أجل تنفيذها، مع سلطةٍ لازمةٍ؛ مكافئةٍ لها.**

ونظام الطلائع يعتمد كثيرًا على التفويض، بل إن التفويض عنصر أساسي في نظام الطلائع، وإعطاء الحق للآخرين في اتخاذ القرارات وفي القيام بأعمال تخصهم لهو خير السبل في الحفاظ على الجماعة [3]، وللتفويض أهمية بالغة وتأثير بالغ على سير العمل عمومًا، وهو يحفز الأفراد على مواجهة التحديات اليومية وزيادة جودة عملهم وتحسين إنتاجهم، وهو من أقوى وسائل العمل اليوم [4].

وحاصل ما يمكننا قوله إن التفويض الفعال هو أكثر الوسائل فاعلية لتطوير الأشخاص وفريق العمل، وتحسين مهارته، مما يؤهلهم للترفع والترقية [5]، وعندما يشعر الكشافون بالمسؤولية يكونون على استعداد لتقبل التطوير والتغيير كطريقة للحياة [6]، وعندما يشعر الكشافون بمشاركتهم

---

(١) إدارة الأفراد، معهد الإدارة بلندن، ط١، ٢٠٠١، مكتبة جرير، السعودية، ص ١٥٢.

(٢) إدارة الأفراد، ١٥٢.

(٣) كيف تصبح قائدًا ناجحًا، ٥٨-٥٩.

(٤) ١٠٠١ طريقة لتطوير مؤسستك، فريقك، نفسك، ديفيد راي، ط١، ٢٠٠٢، مكتبة جرير، ص ٩٨.

(٥) تفويض المسؤولية بأسلوب أكثر فاعلية، دونالد هـ. ويز، تعريب شويكار زكي، ط١، ٢٠٠٠، مجموعة النيل العربية، مصر، القاهرة، ص ٢٦-٢٨، إدارة الأفراد، ١٤٦، الإدارة في أسبوع، ٩٥.

(٦) ١٠٠١ طريقة لتطوير مؤسستك، ص ٩٨.

الشخصية في إنجاح الطليعة، وأن بإمكانهم التأثير على الطرق التي تؤدى بها الأشياء، ويتم تقدير جهودهم، فإنهم يشعرون بالمسؤولية [١].

وإننا عن طريق التفويض يتم تجزئة كل مشروع إلى مهام صغيرة متعددة، أو إلى أهداف فرعية توزع على أعضاء الفريق، وعن طريق تفويض المهام والسلطات تنشأ الثقة المتبادلة الضرورية في العمل [٢].

وتدريب الكشافين من خلال التفويض لن يُحَسِّنَ فقط من الإنتاجية الفردية، ولكنه يزيد أيضًا من إنتاجية الوحدة، يستطيع الكشاف أن يأخذ مكان زميله في حال غيابه، كما يمكنهم مساعدة بعضهم بعضًا أثناء فترات الذروة، وأن يؤدوا أعمالاً أكثر [٣].

كما أننا عن طريق التفويض يمكننا أن نزيد من عدد الأيدي العاملة، والعقول الناضجة لتحمل مشكلات العمل، وهذا يساعد في تسهيل اتخاذ القرار، ومع توسع دائرة اتخاذ القرار بين المجموعة يستطيع القائد / العريف مع المجموعة اتخاذ قرارات أكثر فاعلية [٤].

إذن ليس هناك تجمعات تربوية يكون فيها التفويض سمة أساسية وينفذ فيها بمعنى الكلمة، كما هو حاله في الطليعة! فنظام الطلائع نظام يسهل عملية توزيع المهام، وتفويض الأعمال والمسؤوليات، فمن خلاله يشعر الكشاف أنه يعمل مع القائد، وليس له، وسيحظى بإعجاب الفتية واحترامهم، وسيقومون بإنجاز كل ما يطلبه منهم عن طيب خاطر، وبأسلوب أفضل [٥].

فالتفويض الذي يتيحه نظام الطلائع ذو أثر بالغ على الكشافين/الفتية، إذ إن إدراك الفوائد التي تعود على الآخرين يتيح للمسئول الفرصة لتأكيد هذه الفوائد عند تفويضه للمهام، فالفوائد تدعم الحوافز التي يستخدمها لتقوية متعة المشاركة، فهم سيصبحون أكثر إنتاجية وقيمة لدى الوحدة، ويزيد إحساسهم بقيمتهم، وسيتمتعون بشعور أكبر بالرضا في العمل، كما يزيد الشعور باحترام الذات وتقديرها[٦]، خاصة أن الفتيان في هذه الأعمار يحبون تقمص الأدوار والمهام التي هي لآبائهم

(١) ١٠٠١ طريقة لتطوير مؤسستك، ص ٩٨.
(٢) إدارة فرق العمل، د. محمد مرعي مرعي، ط١، ٢٠٠٢، دار الرضا، دمشق، سورية، ص ٢٩.
(٣) تفويض المسؤولية بأسلوب أكثر فاعلية، ٢٦، إدارة الأفراد، ١٤٦.
(٤) تفويض المسؤولية بأسلوب أكثر فاعلية، ٢٦، إدارة الأفراد، ١٤٦.
(٥) المرجع السابق، بتصرف.
(٦) تفويض المسؤولية، ٢٦-٢٨.

ومربيهم، والتفويض يستخدم كأداة للإدارة لمساعدة العريف/القائد على قيادة الوحدة/الطليعة من أجل تحقيق أهدافها بجانب أهداف العريف/القائد وأهداف الأعضاء، والأثر الأهم الناتج عن التفويض هو إيجاد كشافين قادرين على القيادة. ولا شك في أن الكشافين عندما يشعرون بالمسؤولية، يكونون على استعداد لتقبل التطوير والتغيير كطريقة للحياة [١]، وإن الطليعة الناجحة هي القادرة على استخدام إبداع الأفراد المفوضين لتحقيق تحسين دائم ومستمر [٢].

وبناءاً على ما تقدم أستطيع أن أقول بعد هذا: إن نظام الطلائع لا ينفك عنه التفويض، بل هو التفويض السليم ذاته بكل ما فيه من محاسن، ففيه إضافة لما سلف تحفيز لذات الكشاف ولأقرانه ونظرائه وزملائه الكشافين، بل وللعرفاء والقادة، فكما أن نظام الطلائع هو سر الحركة الكشفية، فإن التفويض كذلك هو سر من أسرار نظام الطلائع.

أما ما قد يشعر به البعض من حرجٍ في تفويض مهامه فيقال له:

- إنَّ التفويض لن يجعلك تخسر سلطتك.
- التفويض لن يفضح إمكانياتك، بل هو أفضل السبل لدعمها وإظهار حنكتك.
- اترك من تفوضهم يعملون بحرية، ولا تتدخل أبدًا في عملهم، وأعطهم السلطة الكافية المكافئة للعمل اللازمة له.
- من خلال عمل الفريق سَيُتْقِنُ كُلُّ أَحَدٍ عمله الذي فوضته به، فلا ترغب عن التفويض بحجة أنه يكلفك الوقت لتعلم أفراد الفريق.
- لا تعهد بالأعمال الهامة لأشخاص غير قادرين على تعلمها أو غير راغبين في أدائها.
- لا تفوض أحدًا أعمالك الشخصية التي لا تقبل التفويض، كتنظيف حذائك، أو أعمالاً يأنف المرء منها.

خامسًا: معرفة كيفية اختيار الفتية كي يكونوا كشافين، واختيار المسؤولية المناسبة لكل كشاف.

---

(١) ١٠٠١ طريقة، ص ٩٨.

(٢) ١٠٠١ طريقة لتطوير مؤسستك، ص ٩٨.

وليس معنى هذا أننا نتدخل في إِرْغَامِ الفِتْيَةِ كي يكونوا كشافين ولا أن نصدهم عن الكشفية طالما أحسسنا برغبتهما لأن يتطوعوا، فالأساس هو رغبة الفتية متى أحسسنا بها وليس رغبة الفرقة، وبذا نكون قد مكنا لنواة فرقة جديرة بالكشفية لتتكون.

سادسًا: تطوير وتدريب الكشافين وتقديم النصح والإرشاد لهم.

سابعًا: التقييم.

بمعنى مراجعة أداء الكشاف طوال بقائه في الفرقة، وهذا يساعد في عملية الترقية، ويفيد في معرفة من هو بحاجة لتدريب أو مساعدة، وهو مهم لمعرفة الاحتياجات اللازمة للطليعة وللوحدة وللأفراد.

إذن فمِنْ هذا كله يظهر أن نظام الطلائع يجعل من العريف/القائد مسئولاً منضبطًا في عمله، ويكون له أثره البالغ في سلوكه وأفعاله مما ينعكس على الكشافين بشكل أو بآخر، فتتعدى هذه الآثار النافعة إليهم، فتجعلهم منضبطين.

فيما ذكرت آنفًا يتبين لك أثر النظام على العريف والقائد معًا، ولا بأس بأن أبين لك الآن ومن خلال نقاط مختصرة أثره على العريف:

- يجد العريف في نظام الطلائع نفسه في وضع التحدي الذي يدفعه إلى أن يقنع نفسه ويثبت لغيره أنه جدير بقيادة طليعته.
- إن برامج تدريب العرفاء وممارستهم للقيادة يعملان على إعدادهم لتفهم مشكلات القيادة، وبالتالي البحث عن الحلول.
- إنه من خلال هذا النظام يتعلم العريف كيف يخطط لمجموعة من الفتيان تختلف ميولاتهم وقدراتهم ليقوموا بتنفيذ مشروعات تمكنه من اختيارهم كأفراد وكمجموعات للعمل سويًا.
- يتيح هذا النظام له الفرصة على التدريب على أعمال اللجان وتعلم طريقة وضع القرارات التي تهدف إلى المصلحة العامة وخدمة المجتمع [1].

---

(١) دليل قادة الكشافة، لمحمود راسم، ٨٠-٨١.

٢/٣/٣ أَثَرُ نِظَام الطَلائِعِ عَلى أَفْرَادِ الطَلِيْعَةِ



الإنسان مدني بطبعه، وهو يميل بجبلته إلى الانتماء إلى جماعة، لذا وجب تدارك الفتى وهو في مقتبل العمر من أجل أن نختار له الجماعة المناسبة، التي يجد فيها تحقيق الهدف الذي جبل عليه، وهو الحياة الهنية السعيدة، البعيدة عن المشاكل والصعوبات، والنائية عن العيوب والمثالب والمعوقات، وإلا بادر هو إلى الجنوح والانتماء إلى جماعة من أقرانه، أو ممن يكبرونه سنًا لينخرط فيها، جماعات لا لهدف تربوي تشكلت، ولا للجد تألفت، سوى الهزل وملء الفراغ بالنزوات والحماقات، وربما كانت هذه الجماعات ذات طابع سيء، وهدف تربوي سخيف، نهايته الشقاء والبؤس. فنظام الطلائع ما هو سوى امتداد لرغبة الكشاف الطبيعية لأن يكون عضوًا ينتمي إلى جماعة، وسيجد الكشاف أثر الحياة السعيدة، لأنه وَجَدَ في نظام الطلائع تلك العناية التي لم يجدها في غيرها من الجماعات، ووجد لذاته قيمة كما هي عند نفسه كما هي عند غيره.. ويمكننا أن نحدد آثار النظام في نفوس الكشافين عبر نقاط:

- يجد الكشاف أنه يعمل مع غيره لهدف عام، فلا أنانية ولا انطواء ولا تَقَوْقُع، وإنما هو العمل لصالح المدنية جمعاء، فالمرء يعيش لمجتمعه وليس لذاته فقط، فنجد أن بين الفرد وبين هذه الجماعة أهدافاً عامة يجتهدون كي يحققوها إذ أنها لا تتعارض مع الأهداف الشخصية الفردية لكل واحد من أفراد الجماعة، فينعدم التضارب ويسود الانسجام والتكامل في الوحدة مما يعني تحصيل الهدوء النفسي للفرد، وكما يسود التكامل بين الوحدة ليحصل الهدوء النفسي للفرد كذلك يسود التكامل النفسي لدى الفرد ليحصل الهدوء النفسي في جسد الوحدة وذلك بتعاون الأجهزة النفسية بعضها مع بعض لدى الفرد، ونقصد بتلك الأجهزة؛ جهاز "الأنا" وجهاز "الهو" وهذا قلما نتحسسه في غير هذا النظام.

– في التشكيلات والمجموعات الصغيرة ينال الكشاف عناية فردية لا يمكن أن يجدها في التشكيلات والمجموعات الكبيرة، فهو سيتعلم العمل كعضو في جماعة.

– سيمنح الفرصة لتحمل مسؤوليات تزداد بالتدرج أثناء وجوده في الطليعة، مما يمنحه ذلك صقلاً لمواهبه القيادية، وتحملاً للقيادة مستقبلاً.

– شعور كل عضو بحاجة بقية الأعضاء إليه، وأنه لا وجود لعضو منتقص بينهم.

– يتاح في نظام الطلائع الفرصة لكل كشاف أن يمارس كل أنواع الأعمال، كأمانة الصندوق، والسكرتارية، والمكتبة، ومسئول التغذية.. وبذلك يتمكن من معرفة شيء من الأعمال المختلفة، ويدرك مشاكلها لكي يحسن التصرف في المستقبل عندما تسند إليه أعمال عريف الطليعة، ولئلا يتذمر أي عضو من العمل المناط به ويسأمه فيتراجع الإنتاج، وتنجم المصاعب والشكوى، بل يجب أن يعي الكشاف أن الأعمال عبارة عن واجبات يجب على كل كشاف أن يؤديها في دورة لمصلحة الجميع، لذا يحق لنا أن نصف نظام الطلائع بالنظام الاجتماعي المتماسك، الخالي من التصارع، لما يتسم بتقسيم السلطات والمسؤوليات والتناوب عليها.

– ما من نظام أو تشكيل يجد فيه الفتى نفسه حرًا ومعززًا كي يخطط وينفذ كما يجده في نظام الطلائع، فمن خلاله يجد الفتى قيمة ما يخططه وينفذه كما يجد التشجيع حين قيامه بذلك.

– نظام الطلائع يكفل للفتية تعلم هواياتهم، وصقل مواهبهم [1].

(١) انظر: للاستزادة كتاب: اختبر مهاراتك القيادية، ص ٦٨.

٣/٣/٣ أَثَرُ نِظَام الطَلَائِعِ في الوِحْدَةِ

تقاس الوحدة بمقدار النشاط الذي يقوم به طلائعها، وكلما كان عدد الطلائع في الوحدة يتراوح ما بين الأربعة والستة كلما زاد ذلك من فاعلية نظام الطلائع، وبالتالي زاد أثره، وكلما طبق نظام الطلائع بنجاح كلما زاد افتخار كل طليعة بشخصيتها المستقلة مما يعني تفاعلاً أكيدًا داخل إطار الوحدة.

إننا نجد أن الوحدة مجموعة متماسكة ومنسجمة ومتفاعلة ومتعاونة ومتكاملة بفضل نظام الطلائع رغم ما تتمتع به طلائعها من استقلالية وتباين الذي هو في الحقيقة جوهر هذا التفعيل والحركة الديناميكية والذي عصمها من التصارع والتضارب.

إذ لولا نظام الطلائع لَبَدَتْ لنا الوحدةُ في شكل مجموعة غير متكاملة من الفتية الذين لم تتضح لهم معالم هذا التجمع ولا أسبابه ولا الهدف الذي كان لأجله هذا التجمع، فالنظام يحدد الرؤية لكل أفراد الوحدة ـ والذين من جملتهم القائد ـ فتكون جميع الخطط والأهداف في بؤرة الشعور بعد أن كانت في هامشه.

إن تلك الآثار كثيرة، وهي مبثوثة في خَلَلِ هذا البحث، ويمكننا أن نحدد بعضها من خلال هذه النقاط ونجعلها في مقدمة الآثار في نقاط:

– يجعل نظام الطلائع من الوحدة مجتمعًا متماسكًا بسبب التكتلات التي ضمن إطاره التي أكسبته القوة والمتانة، لخلوه من التصارع والتضارب.

– يضمن النظام لكل فرد المهمة الملائمة لتناط به، لذا يسود الانضباط، فلن نجد أحدًا عاطلاً بدون عمل أو مسؤولية، ويكون مسئولاً عنها ليس فقط في الطليعة، بل في الوحدة ككل.

– عن طريق نظام الطلائع نضمن أن كافة التقاليد الكشفية في وضع التطبيق والحفاظ.

– تزداد الألعاب والبرامج والأنشطة حيوية لوجود المنافسة الشريفة بين الطلائع، ويزداد الاستمتاع بها، فينكسر حاجز الجمود والبرود في الوحدة، وسوف يجتهد كل مسئول في الطليعة كي ينافس نظراءه في الطلائع الأخرى، وبذلك نهدم الأنانية، ونبني روح الجماعة.

- سيدرك الكشافون أن العمل الجماعي في الطليعة يوصلهم إلى نتائج حسنة، ومن هنا يزداد تصميمهم على بذلك الجهد التعاوني لكسب المنافسات.

- يدرك الكشاف من خلال النظام؛ المسار القيادي التدريجي الذي عليه اعتباره في اتصاله بمن هو أعلى منه في القيادة[١].



(١) دليل القادة، لمحمود راسم، ص ٨١.

الخلاصة

من خلال ما سبق بحثه نستنتج ما يلي:

١ – الفرقة: وحدة متجانسة متكاملة، مستقلة عن غيرها، يجمع أفرادَها الكشفِيَّةُ من خلال الأسس والمبادئ.

٢ – للفرقة: عريف؛ ونائب عريف، يسمى العريف: عريف الفرقة أو العريف الأول.

٣ – تقسيم الفرقة إلى مجموعات صغيرة، متساوية، متجانسة في المرحلة العمرية وغير متجانسة في المستوى المعرفي، متكاملة، مستقلة عن بعضها البعض، وتعمل سويًا لصالح المجموعة الأم، أي الوحدة، ويطلق على كل مجموعة: طليعة، ويكون على كل طليعة عريف يسمى عريف الطليعة، ونائب عريف، ومن المستحسن أن يكون عدد الطلائع يتراوح ما بين الأربعة والستة.

٤ – للفرقة شعار، واسم، وعلم، وخطة تُفَعِّل الطلائع في مجموعها في عدل وإثارة، ولكل طليعة شعار، واسم، وعلم، وخطة تحقق أهداف خطة الوحدة.

٥ – تعمل كل طليعة كما قلنا لصالح المجموعة الأم، أي الفرقة، وتشكل مصالح الطلائع مصلحة الفريق، وغاية الطلائع هي غاية الفرقة، وتحاول كل طليعة جاهدة أن تكون الطليعة الأفضل التي تسعى لغاية الفرقة، وتعمل كل طليعة بمعزل عن بقية الطلائع.

٦ – تقسيم المسؤوليات في الفرقة على جميع أفرادها، وتقسم المسؤوليات في الطليعة على جميع أفراد الطليعة، ولا يجوز بحال تخصيص أحد الأفراد بمهمة حقيرة أو تافهة، أو هي من خصوصيات غيره، وإنما كل فرد يخدم نفسه، ويعتني بمكانه.

٧ – القائد ليس عضوًا في الجماعات، إلا إنه على صلة مباشرة واتصال وثيق بكل من هذه الجماعات، وبكل فرد فيها.

٨ – يعد نظام الطلائع سر الحركة الكشفية، ولبها، لأنه يحقق الميول الفطرية لدى الفتية في تكوين مجموعة صغيرة، ويثير الدوافع.

٩ – يعتمد نظام الطلائع على طريقة التعلم في مجموعات صغيرة متعاونة، وهي إحدى أهم طرائق التعليم، وأكثرها شيوعًا، وأوجبها في الوقت الحاضر.

١٠ – يتيح النظام للفتية تعلم كيفية إدارة المجموعات الصغيرة، بل ومباشرة هذا العمل.

١١ – إن نظام الطلائع يجعل الفتى يتفاعل مع بيئته، بهدف إنتاج نوع محدد من السلوك، مما يعني تهذيبًا لذلك السلوك.

١٢ – يضمن النظام لكل عضو فيه الحصول على مهمة ومسؤولية تلبي رغبته.

١٣ – يتم عن طريقه تنفيذ وممارسة الخطط الكشفية وتحقيقها على أرض الواقع.

١٤ – هو نظام يتحقق فيه التفويض بصورة مذهلة.

١٥ – يشارك العريف في تدريب الطليعة/الوحدة مع القائد بعد أن يضع القائد برنامجًا حازمًا لتدريب عرفاء الطلائع الذي هم على حظ وافر من المهارات والخبرات الكشفية، فيدربهم على أساليب التدريب وآدابه وطرقه.

١٦ – النظام يكسب الكشاف المهارات العديدة وينميها، منها مهارة التكيف، ومهارة الاتصال، ومهارات الإبداع، ومهارة التعلم والتدريب، وغيرها من المهارات، كما أنه ينمي القدرات، ويصقل المواهب، ويجعل الفتى يغوص في أعماق نفسه ليكتشفها ويتعرف عليها.

خَاتِمَةٌ

حقًا إن نظام الطلائع لوحة فنية قيمة وذات بهجة وسحر، يحيط بها إطار فني هو غاية في الروعة والإتقان والنحت، في صدر دار، لا يفتأ الناظر أن يعاود النظر إليها مرة تلو الأخرى، لما تبث في كيانه وروحه من مشاعر جياشة حتى يعايشها ويكاد ينسى ما حوله.

إنَّ مَنْ لا يقدر جمال هذه اللوحة كالذي لم يدرك جمال هذا النظام وأهميته.. والآن فإنه حري بك أن تكون داعيًا إلى تطبيق هذا النظام في كل جزئيات حياتك، والحق أنه قانون للحياة، فما دام أن الإنسان اجتماعي بطبعه، مدني بسجيته، إذن كان لا بد من قانون يهدف إلى تنظيم عادل للمجتمع بشكل يكفل حريات الأفراد، ويحقق الخير العام، فكما أن وجود الجماعات أمر حتمي، فكذلك فإن القانون وجوده حتمي لوجود الجماعات، والفرد في سعيه لإشباع حاجاته، وتحقيق رغباته قد تتعارض مصالحه مع مصالح غيره من الأفراد، ولو ترك له أمر تسوية علاقاته مع غيره وفقًا لهواه لغلَّب مصلحته على مصلحة غيره، فتصبح الغلبة للقوي، وحينئذ تعم الفوضى، ويسود الاضطراب، الأمر الذي يهدد كيان المجتمع ويؤدي به إلى الاضمحلال والفناء.

لهذا كان لا بد من نظام يوجه نشاط الأفراد، ويحكم ما بينهم من علاقات على نحو يتم فيه التوفيق بين المصالح المتعارضة بحيث يمكن تحقيقها جميعًا (١).

إن نظام الطلائع هو اللبنة الأولى للقانون، والقانون ضرورةٌ للجماعاتِ، إذن نظامُ الطلائع القانون العام للجماعات! وما الطليعة إلا نواة لمجتمع كبير.



(١) مبادئ القانون، تأليف الدكتور عبد المنعم الصده، ص ٥، دار النهضة العربية، ط ١٩٨٢، بيروت، لبنان، موجز المدخل للقانون، تأليف المحامي محمود نعمان، ص ١٠، دار النهضة العربية، ط ١٩٧٥، بيروت، لبنان.

المراجع

مراجع في السيرة والتاريخ

- السيرة النبوية، لأبي الحسن الندوي الحسني، ط٧، ١٤٠٨هـ، دار الشروق، جدة، السعودية
- الطبقات الكبرى، لابن سعد، تحقيق محمد عطا، ط١، ١٤١٠هـ، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان

مراجع لغوية

- جمهرة اللغة، ابن دريد، تحقيق: رمزي البعلبكي، ط١، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان
- معجم مقاييس اللغة، لابن فارس، ط١، ١٤٢٠هـ، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان
- تاج العروس شرح القاموس، للزبيدي الحسيني، دار الفكر، بيروت، لبنان
- محيط المحيط، المعلم بطرس البستاني، ١٩٨٣م، مكتبة لبنان

مراجع كشفية

- دليل قادة الكشافة، ترجمه بتصرف محمود راسم، المجلس الأعلى للكشافة والمرشدات، مصر، ١٩٧١م
- التدريب الفعال وتعميق الخبرات، يوسف جودة، ط١، ١٤٢٢هـ، مطابع الرشيد، المدينة المنورة
- كيف تدير الطليعة، جان لويس، تعريب صادق طبارة ومحمد شامل، ١٤١٣هـ، مكتبة المعارف، بيروت، لبنان
- نظام الطلائع أساس حركة الكشف، خليل فوزي ومصطفى الشناوي، مطابع جريدة الصباح، القاهرة
- الكشفية للفتيان، بادن باول، تعريب رشيد شقير، مكتبة المعارف، بيروت، لبنان
- الكشفية نظام تربوي، تعريب الأمانة العامة للمنظمة الكشفية العربية، مصر
- نظام الطلائع، رولان فيليب، تعريب فؤاد نصولي، ١٤١٤هـ، مكتبة المعارف، بيروت، لبنان
- مراحل الكشافة، حسن الخليل، ١٩٧٤م، مكتبة الحياة، بيروت، لبنان
- الكثير من المواقع والمنتديات الكشفية على شبكة الإنترنت

مراجع علم نفس وتربية وتعليم

- اتجاهات حديثة في الترويح وأوقات الفراغ، كمال درويش، محمد الحمامي، أمين الخولي، ١٩٨٣، دار الفكر العربية، القاهرة، مصر
- اتجاهات حديثة في المناهج وطرق التدريس، كوثر كوجك، ط٢، ١٩٩٧م، عالم الكتب، القاهرة، مصر
- أسس علم النفس الاجتماعي، مختار حمزة، ط١، ١٩٧٩، دار المجمع العلمي، جدة، السعودية
- أصول التربية، أحمد الفنيش، الدار العربية للكتاب، ليبيا، تونس، ١٩٨٢م

- أصول علم النفس، د. أحمد عزت راجح، د.ت.، دار القلم، بيروت، لبنان
- أصول علم النفس وتطبيقاته، د. فاخر عاقل، ط٦، ١٩٨٤، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان
- أعرف نفسك، فاخر عاقل، ط٨، ١٩٨٣، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان
- سيكولوجية الجنوح، د. عبد الرحمن العيسوي، ط١٤٠٤هـ، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان
- الميسر في علم النفس الاجتماعي، توفيق مرعي، أحمد بلقيس، ط٢، ١٤٠٤هـ، دار الفرقان، عمان، الأردن
- السلوك الإنساني، انتصار يونس، ط٤، ١٩٨٥م، دار المعارف، مصر، القاهرة
- مواد وطرائق التعلم، حنا غالب، ط٢، ١٩٧٠، دار الكتاب اللبناني، بيروت، لبنان
- نحو التربية الإسلامية الحرة في الحكومات والبلاد الإسلامية، لأبي الحسن علي الحسني الندوي.
- المدينة الفاضلة عبر التاريخ، ماريا لويزا برنيري، ترجمة عطيات أبو السعود، مراجعة عبد الغفار مكاوي، الكتاب رقم ٢٢٥ من سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت
- دروس في علم الإجرام، عمر السعيد رمضان، ١٩٧٢، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان
- المدرس في المدرسة والمجتمع، تأليف مجموعة من الخبراء، ١٩٨٣، مكتبة الأنجلو، مصر، القاهرة

مراجع إدارة

- اختبر مهاراتك القيادية، بريان أونيل، ط١، ٢٠٠١، معهد الإدارة، لندن، مكتبة جرير، السعودية
- إدارة الأفراد، معهد الإدارة بلندن، ط١، ٢٠٠١، مكتبة جرير، السعودية
- إدارة فريق العمل، د. محمد مرعي مرعي، ط١، ٢٠٠٢، دار الرضا، دمشق، سورية
- الإدارة في أسبوع، مالكولم بيل، تعريف فارس السويركي، ١٩٩٨، دار الأفكار الدولية
- أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات، صالح أبو عباة، وعبد المجيد نيازي، ط١، ١٤٢٠هـ، مكتبة العبيكان، الرياض، السعودية
- ١٠٠١ طريقة لتطوير مؤسستك، فريقك، نفسك، ديفيد راي، ط١، ٢٠٠٢، مكتبة جرير
- تفويض المسئولية بأسلوب أكثر فاعلية، دولنالد هـ. ويز، تعريب شويكار زكي، ط١، ٢٠٠٠، مجموعة النيل العربية، مصر، القاهرة
- كيف تصبح قائدًا ناجحًا، دولنالد هويز، ترجمة شويكار زكي، ط١، ٢٠٠٠، مجموعة النيل العربية، مصر، القاهرة

الفهرس

Patrol's System

Scouting game, pioneer in education

By

Commander T. Hussain Ibn Haidar